

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา การอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

สารนิพนธ์
ของ
นายอดิรุจ หาญวิญญานันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ธันวาคม 2545

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา การอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

บทคัดย่อ
ของ
นายอดิรุจ หาญวิญญานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ธันวาคม 2545

นายอดิรุจ หาญวิญญานันท์.(2545) การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรณีศึกษา การอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม.

สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ปรกรณ์ พลาหาญ.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยศึกษาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม 2 กลุ่มจำนวน 107 คน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงส่งนำไปศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมต่อไป

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประสิทธิผลของการฝึกอบรม คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกคำตอบเอง ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนเป็นแบบสอบถามค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้ง 3 หมวดคือ หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย และหมวดวัสดุ การวิเคราะห์ประสิทธิผลการฝึกอบรม ใช้แบบสอบถามข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย พบว่า

1.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน เรื่องค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่มในรูปมูลค่าปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) พบว่าหลักสูตร GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ณ วันที่ 22- 24 พ.ย. 2543 ณ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จ.ชลบุรี ใช้ค่าใช้จ่ายต่ำสุด(PVC = 800.54 บาท) จึงมีประสิทธิผลของต้นทุนสูงส่งซึ่งจะนำผลการฝึกอบรมนี้ไปศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

- 1) การผลิตในขั้นต้น มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 2) สถานที่ประกอบการ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 3) การควบคุมปฏิบัติงาน มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 4) บำรุงรักษาและสุขภาพ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 5) สุขลักษณะส่วนบุคคล มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 6) การขนส่ง มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 7) ข้อมูลผลิตภัณฑ์ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
- 8) การฝึกอบรม มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

AN ANALYSIS OF COST- EFFECTIVENESS AND TRAINING EFFECTIVENESS TO SMALL AND
MEDIUM ENTERPRISES BY BUREAU OF INDUSTRIAL SECTOR DEVELOPMENT,
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION
A CASE STUDY OF TRAINING ON GMP IN SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES OF FOOD INDUSTRIES.

AN ABSTRACT
BY
MR. ATIRUTH HANVINYANAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economic degree in Economics of Education
at Srinakharinwirot University
December 2002

Atiruth Hanvinyanan. (2002) *An analysis of Cost- Effectiveness and Training Effectiveness to Small and Medium Enterprises by Bureau of Industrial Sector Development, Department of Industrial Promotion a case study of training on GMP in Small and Medium Enterprises of Food Industries*. Master project , M.Econ (Economics of Education) . Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University . Advisor: Assoc. Prof. Pakorn Palahan

The purposes of the research were intended to study cost-effectiveness and training effectiveness on GMP in small and medium enterprises of food industries. The subjects of analysis of cost-effectiveness comprised of 107 trainees from two training projects and the highest cost-effectiveness training project had been selected for further study.

The selected group were 57 trainees and questionnaires were used to collect data. The questionnaires comprised of 3 components, They were Compensation , Operation expense and Material Supplied. Data were analyzed by Mean and Standard Deviation as well as SPSS.

The finding revealed as follows:

1. The highest cost-effectiveness on GMP in small and medium enterprises of food industries was the training project in November 22-24,2000 at The Center of Industrial Promotion part number 9,Chonburi. It showed least costs (PVC = 800.54 baht)
2. An analysis of training effectiveness on 8 factors revealed :
 - 1) Primary Production was high training effectiveness.
 - 2) Establishment was high training effectiveness.
 - 3) Control of Operation was high training effectiveness.
 - 4) Maintenance and sanitation was high training effectiveness.
 - 5) Personal Hygiene was high training effectiveness.
 - 6) Transportation was high training effectiveness.
 - 7) Production Information was high training effectiveness.
 - 8) Training was high training effectiveness.

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กรณีศึกษา การอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

สารนิพนธ์
ของ
นายอดิรุจ หาญวิญญานันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ธันวาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ปรกรณ์ พลาหาญ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ปรกรณ์ พลาหาญ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)

วันที่.....เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปกรณ์ พลาหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย จารุจิตติพันธ์ และอาจารย์ สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี กรรมการพิจารณาเค้าโครงและคณะกรรมการสอบปากเปล่า สารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม อาจารย์ที่ปรึกษา คุณศรีัญญา วงศ์ตระกูล คุณพาลิกา กฤตนิยม และคุณเนาวรัตน์ ไชยพัฒน์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณมนูญ จันทร์ประสิทธิ์ ผู้อำนวยการส่วนอุตสาหกรรมเกษตร คุณสมลักษณ์ ล่อใจ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรม GMP และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม เรื่อง GMP ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ตลอดจนเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท และบุคคลอื่นๆทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

คุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบเป็นเครื่องบูชาบิดา มารดา ครู อาจารย์ เจ้าของหนังสือที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน

อดิรุจ หาญวิญญานันท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
การฝึกอบรม.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกอบรม.....	15
ค่าใช้จ่ายทางการฝึกอบรม.....	16
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.....	17
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา.....	18
อุตสาหกรรมเกษตร (อุตสาหกรรมอาหาร).....	20
โครงการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	23
งานวิจัยในประเทศ.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
5. สรุปผล อภิปรายผล และ	
ข้อเสนอแนะ.....	45
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	45
วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
อภิปรายผล.....	49
ข้อเสนอแนะ.....	51
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	51
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	57
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	58
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	60
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	62

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงสัดส่วนจำนวนโรงงาน เงินลงทุน และคนงานของโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม.....	3
2	แสดงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในรูปมูลค่าปัจจุบัน.....	32
3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	33
4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านการผลิตในขั้นต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	36
5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านสถานที่ประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	37
6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านการควบคุมการผลิตของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	38
7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านการบำรุงรักษาและสุขภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	39
8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านสุขลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	40
9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านการขนส่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	41
10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านข้อมูลผลิตภัณฑ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	42
11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ด้านการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	43
12	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	44

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. ภาพกรอบความคิดประสิทธิผลของต้นทุน.....	7
2. ภาพกรอบความคิดประสิทธิผลของการฝึกอบรม.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้มีการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจะต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ . 2543 : 65) ประกอบกับสภาพการณ์และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี พ.ศ. 2540 สภาพเศรษฐกิจไทยต้องประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและปัญหาว่างงานมาก ทำให้องค์การธุรกิจหลายองค์การต้องล้มละลายหรือปิดกิจการไป มีทั้งองค์การธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดย่อม แต่โดยส่วนใหญ่แล้วองค์การธุรกิจขนาดย่อมจะได้รับผลกระทบในการดำเนินกิจการน้อยกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ (สมชัย ตันติชนวัฒน์. 2543 : 35-41)

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (Department of Industrial Promotion :DIP) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา(Bureau of Industrial Sector Development)ส่วนอุตสาหกรรม เกษตรซึ่งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรมเกษตร เน้นกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร โดยมีเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นคือการช่วยกอบกู้และเสริมศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นฐานใหญ่ของระบบเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนเป้าหมายระยะยาว คือ การสร้างผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหน้าใหม่ที่เข้มแข็งให้เศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างยั่งยืน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม . 2543 : 15)

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2542 : 16-17) ได้สรุปจากแผนแม่บทการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและบริการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และเครือข่าย เนื่องจากธุรกิจไทยขาดบุคลากรที่มีคุณภาพสูงด้านวิศวกรรม การจัดการ และการบัญชี โปรแกรมฝึกอบรมที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใช้ประโยชน์ในธุรกิจจริงได้น้อย ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่เต็มใจส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพราะมีกำลังคนจำกัดจึงเป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจ

2. สร้างผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจใหม่ เนื่องจากในการเผชิญกับภาวะการแข่งขันในตลาดโลก ต้องมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่สามารถก้าวทันความรู้และข้อมูลธุรกิจใหม่ๆ พร้อมทั้งเงินทุนและการจัดการที่ดี และจากการสำรวจขององค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น คาดว่าไทยยังมีแรงงานที่พร้อมปรับตัวเป็นผู้ประกอบการอีกมาก

3. ขยายและปรับปรุงการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากวิศวกรและช่างเทคนิคของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังมีจำนวนและคุณภาพไม่เพียงพอ การออกไปรับรองฝีมือแรงงานในปัจจุบันยังอยู่ในวงแคบ ไม่ครอบคลุมการผลิตในประเทศต่างๆ

4. ปรับปรุงการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา เนื่องจากการเรียนการสอนด้านเทคนิคของมหาวิทยาลัยยังไม่สนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจ บัณฑิตที่จบไม่รู้งานภาคสนาม และไม่ต้องการทำงานภาคสนาม ทำให้การขาดแคลนวิศวกรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับภาคเอกชนยังมีไม่มากเท่าที่ควร

มารีสา เซา์พฤตพงศ์ (2542 : 71-73) ได้ให้ความเห็นว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) อีกจำนวนมากก็ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและต้นทุนในการทำธุรกิจ จึงมิได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ผู้บริหารจำนวนมากมีความเข้าใจว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การส่งคนเข้าไปฝึกอบรมหรือจ้างวิทยากรมาสอน หรือฝึกอบรมบุคลากรต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง เป็นการลงทุนที่เกินตัวและยังไม่ใช้ความจำเป็น ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ยังคลาดเคลื่อนและเป็นการละเลยภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร

สุนทรีย์ เกตุคง (2543 : 23) ได้ค้นคว้าเรื่องนี้แล้วสรุปว่าในปีพ.ศ. 2541 กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้ทำสถิติของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม(จ้างแรงงานไม่เกิน 200 คน)ไว้ได้รวมทั้งหมด 124,771 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 97.9 ของจำนวนโรงงานที่จดทะเบียนทั้งสิ้นทั่วประเทศ 127,402 โรงงาน มีการจ้างงานรวมกันประมาณ 1.6 ล้านคนและเงินทุนประมาณ 1,218.9 พันล้านบาท คิดเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของการจ้างงานและ เงินทุนของภาคอุตสาหกรรมทั้งประเทศ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมเกือบครึ่งหนึ่งเป็นอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ดังตาราง 1

ตาราง 1 สัดส่วนจำนวนโรงงาน เงินลงทุนและคนงานของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ปี พ.ศ. 2541

ประเภทของโรงงาน	จำนวน(%)	เงินลงทุน (%)	คนงาน (%)
อาหารและเครื่องดื่ม	42.2	12.0	14.2
สิ่งทอและเครื่องหนัง	4.2	5.5	15.7
ผลิตภัณฑ์ไม้กระดานและสิ่งพิมพ์	9.3	8.8	13.0
เคมีภัณฑ์ ยาง และผลิตภัณฑ์พลาสติก	3.4	9.8	6.9
ผลิตภัณฑ์โลหะ และผลิตภัณฑ์อโลหะ	12.4	13.7	14.8
เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง	15.8	14.1	15.5
การผลิตอื่นๆ	12.7	36.1	19.9
รวม	100	100	100

จากตาราง 1 แสดงจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มมีมากเกือบครึ่งของทั้งหมด จึงนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอนาคตที่ดี ในภาวะที่ประเทศประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและพยายามที่จะฟื้นตัว อุตสาหกรรมอาหารเป็นสาขาที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศเกือบเต็มเม็ดเต็มหน่วย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบในประเทศกว่า 90% ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะเกษตรแปรรูปซึ่งอาจเรียกว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุดมคติเนื่องจากกระบวนการแปรรูปทางเกษตรหรือการผลิตอาหารถือเป็นการกระจายรายได้ลงสู่ฐานระดับล่างอย่างแท้จริง หน่วยงานภาครัฐบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมสัมมนาและให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเทคนิคการผลิตแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แต่ทั้งนี้ปัญหาใหญ่ของอุตสาหกรรมอาหารอยู่ที่เรื่องคุณภาพ เนื่องจากปัจจุบันกฎระเบียบการค้าขายของโลกโดยเฉพาะสินค้าอาหารเน้นที่คุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัยต่อผู้บริโภคเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการตรวจสอบตั้งแต่ต้นทางการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะการแข่งขันทางการตลาดที่ค่อนข้างรุนแรงในปัจจุบัน ข้อได้เปรียบทางการค้า อาทิ เช่นวัตถุดิบ แรงงานกำลังจะหมดไป ขณะเดียวกันเรากำลังถูกกีดกันทางการค้าด้วยการออกมาตรการต่าง ๆ มาใช้บังคับ ซึ่ง หลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหาร (Good Manufacturing Practices ; GMP) ก็เป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในส่วนนี้ด้วยนอกจากนี้ในอนาคตอันใกล้ กระทรวงสาธารณสุข กำลังจะออกกฎหมายบังคับให้โรงงานที่ผลิตอาหารจำนวน 57 ชนิดต้องได้รับหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหารมีฉะนั้นจะไม่สามารถผลิตออกจำหน่ายได้

การจัดการฝึกอบรมที่ดีนอกจากจะคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วยังต้องพิจารณาประสิทธิผลของต้นทุนและความเหมาะสมแก่การลงทุนในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป นอกจากนี้ต้องพิจารณาประสิทธิผลของการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ถ้าการจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิผล

ของต้นทุนต่ำและประสิทธิผลของการฝึกอบรมต่ำก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และนับได้ว่าเป็นการสูญเสียเปล่าของการจัดการฝึกอบรม

เนื่องจากสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขายังไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรมและยังไม่มีผลการนำผลของการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรม ของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ครั้งที่ 1. วันที่ 23- 28 เม.ย. 2543 ณ โรงแรมโกลเด้นซิตี อ.เมือง จ.ราชบุรี

เรื่อง GMP และ HACCP ในอุตสาหกรรมอาหาร

ครั้งที่ 2. วันที่ 22- 24 พ.ย. 2543 ณ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จ.ชลบุรี

เรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงประสิทธิผลของต้นทุน การฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 2 โครงการว่าโครงการใดที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรม เรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรม การเกษตร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดสรรทรัพยากรของการฝึกอบรมให้แก่กลุ่ม SMEs อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าควรตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมต่อไป
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มเอกสารทางวิชาการของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรมการเกษตร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประสิทธิผลของต้นทุน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 107 คน และเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด แล้วนำกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวไปศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรม

2. ประสิทธิผลของการฝึกอบรม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุดเพียง 1 โครงการอาจเป็น 57 คน จากครั้งที่ 1 หรือ เป็น 50 คนในครั้งที่ 2

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลแบบประเมินความคิดเห็นการฝึกอบรม GMP จากผู้เข้ารับการฝึก
อบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กร คือ
 - 1.1 การผลิตในขั้นต้น
 - 1.2 สถานที่ประกอบการ
 - 1.3 การควบคุมปฏิบัติงาน
 - 1.4 การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล
 - 1.5 สุขลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.6 การขนส่ง
 - 1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์
 - 1.8 การฝึกอบรม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับประสิทธิผลการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การขนส่ง
หมายถึง การป้องกันอาหารระหว่างการขนส่ง ตั้งแต่ชนิดของพาหนะจนถึง ภาชนะบรรจุ ขึ้นอยู่กับลักษณะของอาหาร และสภาวะที่จะขนส่งอาหาร
2. การควบคุมปฏิบัติงาน
หมายถึง การควบคุมถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมของอาหาร ณ ขั้นตอนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยการควบคุมอันตรายของอาหาร
3. การวิเคราะห์จุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (Hazard Analysis Critical Control Points:HACCP)
หมายถึง การวิเคราะห์จุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิตอาหารเพื่อเป็นการประกันว่าอาหารที่ผลิตภายใต้การควบคุมจะปลอดภัยต่อการบริโภค ปราศจากอันตรายจากเชื้อโรค สารเคมีและสิ่งแปลกปลอมต่างๆ
4. การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล
หมายถึง การควบคุมอันตรายของอาหารจากสัตว์พาหะนำเชื้อ และสารอื่นที่เป็นไปได้จากการปนเปื้อนอาหาร เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
5. การผลิตในขั้นต้น
หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในห่วงโซ่อาหารนับตั้งแต่ การเก็บเกี่ยว การฆ่าชำแหละสัตว์ การรีดนม และการจับสัตว์น้ำ เป็นต้น
6. การฝึกอบรม
หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หมายถึง การจัดการดำเนินการให้พนักงานขององค์กรได้รับประสบการณ์เรียนรู้ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

8. ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์

หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของอาหาร การให้ข้อมูลเพียงพอที่จะทำให้ผู้ที่รับช่วงต่อ สามารถปฏิบัติต่ออาหาร วางจำหน่าย เก็บรักษา จัดเตรียม และใช้ผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

9. ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม

หมายถึง งบประมาณที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร จัดสรรให้แก่การฝึกอบรม GMP ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม แบ่งได้ 3 หมวด ได้แก่ หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย และหมวดวัสดุ

10. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร โดยการวัดความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การผลิตในขั้นต้น,สถานที่ประกอบการ,การควบคุมปฏิบัติงาน,การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล,คุณลักษณะส่วนบุคคล,การขนส่ง,ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์,การฝึกอบรม ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม GMP ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

11. ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost -Effectiveness)

หมายถึงการนำค่าใช้จ่าย(ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม)ในรูปมูลค่าปัจจุบันของแต่ละโครงการมาเปรียบเทียบกับกันเพื่อหาโครงการที่ใช้มูลค่าปัจจุบันต่ำสุด

12. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises :SMEs)

หมายถึง กิจการที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 200 คนและมีทรัพย์สินคงที่น้อยกว่า 100 ล้านบาท

13. สถานที่ประกอบการ

หมายถึง อาคารหรือบริเวณที่ซึ่งมีการปฏิบัติต่ออาหารในนั้น และบริเวณแวดล้อม ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของการจัดการเดียวกัน

14. คุณลักษณะส่วนบุคคล

หมายถึง สภาวะและมาตรการต่างๆที่จำเป็นที่จะทำให้แน่ใจในความปลอดภัย และความสะอาดส่วนบุคคลไว้ในระดับที่เหมาะสม

15. สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร

หมายถึง หน่วยงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรมเกษตร โดยเน้นการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาและให้คำปรึกษาให้แก่กลุ่ม SMEs

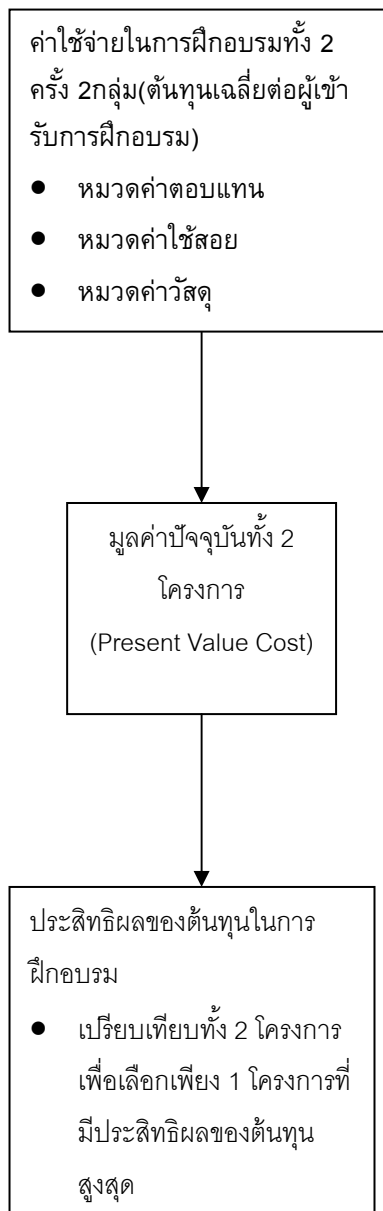
16. หลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหาร (Good Manufacturing Practices : GMP)

หมายถึง หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหารซึ่งเป็นระบบประกันคุณภาพพื้นฐาน เพื่อเป็นการประกันว่าอาหารที่ผลิตมีคุณภาพและปลอดภัยสม่ำเสมอก่อนที่จะไปสู่ระบบประกันคุณภาพอื่นๆเช่น HACCP และISO 9000 ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.ประสิทธิผลของต้นทุน

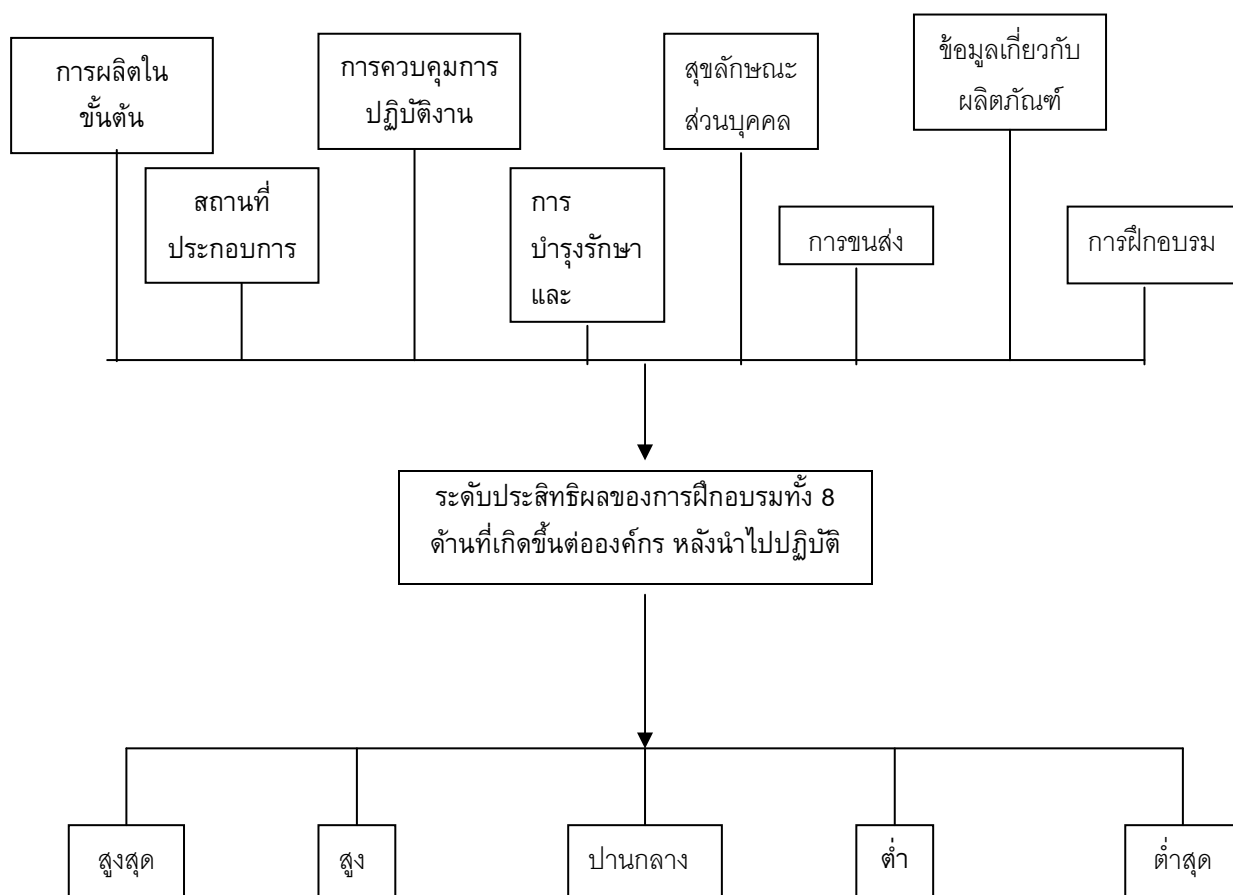
หาได้โดยการนำค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม 2 ครั้งมาหาค่าของมูลค่าปัจจุบันแล้วจึงนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกันเพื่อเลือกโครงการที่มีค่ามูลค่าปัจจุบันต่ำสุดหรือประสิทธิผลของต้นทุนสูงที่สุดมาวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพียง 1 โครงการ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ1 กรอบแนวคิดประสิทธิผลของต้นทุน

2. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

นำโครงการที่มีประสิทธิภาพของต้นทุนสูงสุด 1 โครงการมาทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจากแบบประเมินผลการฝึกอบรม GMP ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การฝึกอบรม
3. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของต้นทุน
4. ค่าใช้จ่ายทางการฝึกอบรม
5. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
6. สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา
7. อุตสาหกรรมเกษตร (ด้านอุตสาหกรรมอาหาร)
8. โครงการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การจัดดำเนินการให้พนักงานขององค์กรได้รับประสบการณ์เรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในการจะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งเนดเลอร์ (Nadler & Nadler, 1989 : 5-6) ได้แบ่งกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 กิจกรรม คือ การศึกษา (Education) เน้นเป็นการพัฒนาเพื่อสร้างความพร้อมให้กับพนักงาน สำหรับงานหน้าที่ในอนาคต ค่าใช้จ่ายจัดเป็นการลงทุนในระยะสั้น ระดับความเสี่ยงปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านประโยชน์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเสี่ยงกว่าการฝึกอบรม การฝึกอบรม (Training) เน้นเพื่องานในปัจจุบัน ภาระค่าใช้จ่ายนั้นจัดเป็นค่าใช้จ่ายซึ่งมีระดับความเสี่ยงที่ต่ำ เมื่อพิจารณาด้านประโยชน์นั้นจะเกิดขึ้นโดยทันที และการพัฒนา (Development) เน้นให้เกิดการเรียนรู้เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ค่าใช้จ่ายจัดเป็นการลงทุนระยะยาว ระดับความเสี่ยงสูง เมื่อพิจารณาด้านประโยชน์จะเกิดแก่องค์กรเป็นสำคัญโดยได้อธิบายถึงความแตกต่างกันที่จุดเน้นของแต่ละกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ด้านการใช้เวลา ด้านภาระค่าใช้จ่าย ด้านระดับ ความเสี่ยงที่จะสัมฤทธิ์ผล และการพิจารณาประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างการพัฒนา การศึกษาและการพัฒนา

วิศิษฐ์ ชูวงศ์ (2535) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ การเรียนรู้ การมีสติและปัญญาในระดับต่างๆที่เกิดขึ้นในทรัพยากรบุคคล อันนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมและการตอบสนองไปในแนวทางที่พึงประสงค์ขององค์กรและสังคมเป็นแนวทางที่เป็นความก้าวหน้า ความเจริญขององคกรและความยั่งยืนมั่นคง ซึ่งตรงกันข้ามกับความเสื่อม ความด้อยปัญญา ความไม่รู้อันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กรและสังคม เครื่องมือหรือกิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็คือ การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมต่างๆที่ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งเป็นกิจกรรมเช่นเดียวกับที่เนดเลอร์เสนอไว้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2531) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นว่าทรัพยากรมนุษย์หมายถึง ทูที่มีค่าและให้ผลตอบแทน ซึ่งคำจำกัดความนี้แสดงถึง การพิจารณาคุณภาพ หรือประสิทธิภาพในการผลิตของประชากร หรือแรงงานในรูปของทุนมนุษย์ (Human capital) ที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการลงทุนทางการศึกษาหรือฝึกอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งไปตรงกับทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ของคิลเลียน (Killian) ที่มองว่ามนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ใหบุคคลมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ได้ผลดีต่อองค์กรมากที่สุด ความพร้อม หมายถึง องค์กรจะต้องดูแลให้บุคคลมีกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พลังที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของตนเอง จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด กล่าวได้ว่าองค์กรจะได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ลงทุนไป การที่จะให้พนักงานทำงานได้ดีนั้น องค์กรการจำเป็นต้องสร้างเงื่อนไขให้เกิดการอำนวยความสะดวกต่อการทำงานด้วย ซึ่งเปรียบเสมือนการตอบแทนซึ่งกันและกัน

2. การฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ไว้จำนวนมากดังต่อไปนี้

เคอร์วีย์ ลิมอิกชาติ (2531:2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมหมายถึงกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการทำงานในหน้าที่ เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

เทียนฉาย กีระนันท์ และรุจี ปริชาพันธ์ (2530 : 181) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมหมายถึง การเรียนรู้ในเรื่องต่างๆที่ทำให้ทักษะประสบการณ์และความชำนาญงานของกำลังคนเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพใน การผลิตของกำลังคนสูงขึ้น

น้อย ศิริโชติ (2523 : 6) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยทำเป็นช่วงๆหรือระยะเวลาอันเหมาะสมของแต่ละเรื่อง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 4) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน

ตามความหมายที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมมากในปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ลดการเปลี่ยนงาน (Turnover) เพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจาก ความผิดพลาดของการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ลดการกำกับดูแลของนายจ้าง

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 5) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีดังนี้

2.2.1 การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสร้างสติปัญญาหรือปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล การเข้าใจการจัดการบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและชัดเจนที่สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังสามารถมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบต่างๆ ที่กระจายกันอยู่เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้

2.2.2 การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาชาชนานรวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องแล้วคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำเองได้ในสถานการณ์จริง การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มี ประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูง ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

2.2.3 เปลี่ยนแปลงเจตคติ เมื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีแล้วพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุง แก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะในความชำนาญการ แต่ละเลเยอร์ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานแต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และขาดความจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมอาจจำแนกออกได้หลายประเภทตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และระยะเวลาที่จัดให้มีการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 83-87) ได้สรุปประเภทของการฝึกอบรมได้ 6 ประเภทดังนี้

2.3.1 การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของตลาด

2.3.2 การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรกๆ

2.3.3 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Introduction Training) เป็นการศึกษาที่พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ก่อนเข้าประจำการ จากโรงเรียน มหาวิทยาลัย เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานเป็นหลักจะได้ไม่เสียเวลาศึกษางานด้วยตนเอง

2.3.4 การฝึกอบรมระหว่างงาน (On The Job Training) เป็นวิธีการที่นิยมอย่างมาก เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้งานโดยการปฏิบัติงานจริงๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานจริงๆ เหมาะสำหรับการสอนในด้านทักษะและความชำนาญ ซึ่งต้องการเรียนรู้ในระยะเวลาอัน

สั้น (2-3 วัน จนถึงหลายสัปดาห์) และเหมาะสำหรับการฝึกอบรมคนจำนวนน้อยในเวลาเดียวกันด้วย ลักษณะงานเดียวกัน

2.3.5 การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมเทคนิค ปลีกย่อยหรือเป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง

2.3.6 การฝึกอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการฝึกอบรมรายการพิเศษที่นอกเหนือไปจากการฝึกอบรมหลักขององค์กรทั้ง 5 ข้อ

เทียนฉาย กิระนันท์ และรุจี ปริษานันท์ (2530 : 182-184) ได้ชี้ให้เห็นถึงในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานเป็นระยะเวลาพอสมควร ในทางจิตวิทยามักปรากฏว่าบุคคลนั้นๆขาดความกระตือรือร้น และผลิตภาพจะตกต่ำอย่างไม่รู้ตัวการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานจึงมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรขวนขวายเรียนรู้สิ่งใหม่ในการทำงานอยู่เสมอด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเป็นพิเศษ

2.4 กระบวนการฝึกอบรม

น้อย ศิริโชติ (2523) ได้สรุปกระบวนการ 4 ขั้นตอนใหญ่ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ทำให้พบอุปสรรค ปัญหา และข้อขัดข้องที่อาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารโครงการฝึกอบรมจำเป็นต้องทราบ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการได้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ในโครงการฝึกอบรม และจะประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ เรียงตามลำดับต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการ
2. หลักการและเหตุผล หรือภูมิหลัง
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
4. หลักสูตรการฝึกอบรม
5. กำหนดการฝึกอบรม
6. ระยะเวลาการฝึกอบรม
7. สถานที่ฝึกอบรม
8. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. วิทยากร
10. วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม
11. งบประมาณ
12. การประเมินผล
13. การมอบวุฒิบัตร
14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นขั้นตอนการดำเนินงานหลังจากการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเสร็จสมบูรณ์แล้ว ซึ่งจะต้องนำไปขออนุมัติโครงการจัดการฝึกอบรม ซึ่งใน ขั้นตอนนี้จะเน้นหนักในด้านการบริหารโครงการ เช่น ด้านสถานที่ ด้านอุปกรณ์การฝึกอบรม ด้านการเงิน ด้านการ

จัดการบุคคล ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมเพื่อเอื้ออำนวย การเรียนรู้ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการอบรมเป็นขั้นตอนหลังจากการดำเนินการจัดฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหารโครงการ จะต้องทำการประเมินผลว่า หลักสูตรการดำเนินการเป็นอย่างไร คำนึงกับการที่ต้องจ่ายเงินและคำนึงกับเวลาที่เสียไปหรือไม่ อีกทั้งต้องติดตามผลด้วยว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะต้องนำผลการจัดการฝึกอบรมเสนอให้ ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมและคณะผู้จัดโครงการก็ต้องนำผล ดังกล่าวมาพิจารณาด้วยว่า ควรจะมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร อันจะนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรในการจัดการฝึกอบรมรุ่นต่อไป

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม

ปรีชา ศรีวนาลัย (2525) ได้ให้ความหมายการประเมินผลว่า หมายถึงความพยายามใดๆที่จะให้ได้ข้อมูล(ป้อนกลับ)เกี่ยวกับผลของงานฝึกอบรมและประเมินคุณค่าของการฝึกอบรมตามนั้นและได้สรุปการประเมินผลการฝึกอบรมว่ามี 4 วิธีคือ

2.5.1. การวัดผลก่อน-หลัง วิธีการนี้จะวัดผลในตอนแรก (Pre-Test) กับวัดผลในตอนสุดท้าย (Post-Test)ของการฝึกอบรม แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้ทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2.5.2 การตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน วิธีการนับเป็นวิธีการประเมินผลดูว่า หลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่ เช่นพนักงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ 200 ชิ้นต่อชั่วโมง เมื่อพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมแล้วนำผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ ก็จะทราบว่า ผลงานได้เพิ่มขึ้นหรือไม่

2.5.3. การตรวจสอบผลงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่จะตรวจสอบเป็นเกณฑ์ขึ้น แล้วให้คะแนนในการปฏิบัติงานหรือสังเกตจากปริมาณผลผลิต หลังจากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นเกณฑ์ไว้เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

2.5.4. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยการสังเกต วิธีการนี้มีลักษณะคล้ายกับวิธีที่ 3 แตกต่างกันแต่ว่า งานที่สังเกตนั้นเป็นงานรวมมิได้แยกออกมากำหนดไว้เพื่อ การสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็ดำเนินการทำนองเดียวกันกับวิธีที่ 3

นอกจากวิธีประเมินผลการฝึกอบรมทั้ง 4 วิธีดังกล่าวข้างต้นแล้ว รูปแบบการประเมินผลที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1) การประเมินผลรายวิชาหมายถึงการประเมินผลที่ทำทันทีหลังจากจบการบรรยายในแต่ละหัวข้อวิชาแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะแจกแบบประเมินผลแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจัดทำทุกหัวข้อวิชาตลอดการฝึกอบรม

2) การประเมินผลหลักสูตรหมายถึงการประเมินผลที่ทำทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายวิชาสุดท้ายก่อนพิธีปิดการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลรวมในทุกๆด้านโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว

สิ่งที่ต้องประเมินผลได้แก่

1) ประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม วัดความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจการฝึกอบรมนั้น ๆ ส่วนมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

2) ประเมินการเรียนรู้ ซึ่งต้องวัดในเชิงปริมาณ และควรมีการวัดผลก่อนและหลัง การฝึกอบรมโดยยี่สิบวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐาน ส่วนมากจะวัดการแสดงผลของพฤติกรรมในห้องอบรม เช่น ให้ฝึกภาคปฏิบัติหรือทดสอบ

3) ประเมินพฤติกรรม วัดว่าผลการฝึกอบรมทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานซึ่งต้องวัดโดยวิธีการติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมระยะหนึ่งแล้ว

4) ประเมินผลที่ได้ หมายถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับอันสืบเนื่องจากการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการติดตามผลการฝึกอบรม

ดังนั้น การฝึกอบรมหากได้ดำเนินการตามกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนและถูกต้องตามหลักวิธีการก็จะทำให้การฝึกอบรมมีความต่อเนื่องและได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นอย่างมาก พัฒนา สุขประเสริฐ (2540 : 15) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมได้ 2 ระดับคือ

2.6.1 ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย

1) ช่วยให้ผู้บุคคลเป้าหมายได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยฝึกปฏิบัติภายใต้คำแนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น

2) ช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียนรู้ บุคคลเป้าหมายจึงได้เรียนรู้ไปตามลำดับ ขั้นตอนและเข้าใจถึงเหตุผล รวมถึงเชื่อมโยงการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นที่ต่อเนื่องได้อีกด้วย

3) ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลเป้าหมายกับวิทยากรที่ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

4) ช่วยพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลเป้าหมาย

5) ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม โดยบุคคลเป้าหมายได้มีการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม

6) เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการอบรมจากการให้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

7) ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เจือจางในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดใน การทำงานลดน้อยลง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

8) สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงานหรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

9) เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงาน

10) ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

11) สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่ขนานกับการทำงานที่มีระเบียบ มีระบบขั้นตอนแบบแผน

12) เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน คำนึงศักดิ์ศรีและ การเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2.6.2 ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1) ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอันเป็นผลเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญและเจตคติที่ดี

2) หน่วยงานสร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้น เพราะบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็วตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

3) ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้แก่หน่วยงาน รวมถึงให้มีการเตรียมพร้อมหากมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน

4) ช่วยลดปัญหาในการทำงาน งานไม่ติดขัดและอุบัติเหตุในการทำงานลดลง

5) ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน

6) ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน

7) ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดี

8) ลดการขาดลางาน

9) ลดการลาของบุคลากร

3. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของต้นทุน (Cost-Effectiveness Analysis)

นิศา ชูโต (2531 : 121) ได้เสนอแนวคิด Cost-Effectiveness Analysis ว่าการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลนั้นใช้ได้ทั้ง 2 ช่วง คือ ช่วงระยะการวางแผนและหลังจากเมื่อโครงการได้ดำเนินไปแล้วการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลก็เพื่อที่จะรู้คุณค่าของเงินที่ได้ใช้จ่ายหรือลงทุนไปจริง

นักวิจัยประเมินผลเล็งเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นวิธีที่ลดความยุ่งยากในการประเมินค่าผลของโครงการให้เป็นเงินตรา

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 365) ได้เสนอแนวความคิด ซึ่งสอดคล้องกับของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2530 : 125) ที่ว่า โครงการใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและไม่สามารถวัดค่าของผลได้ที่เกิดขึ้นให้อยู่ในรูปของเงินได้ก็จะวิเคราะห์โครงการโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2530 : 135) ได้ให้ความหมาย การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล หมายถึง การวัดประสิทธิภาพของส่วนผสมของปัจจัยต่าง ๆ กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการถ้าเราระบุเป้าหมายได้ชัดเจนจะสามารถวัดระดับความสำเร็จออกมาด้วยกลุ่มเครื่องชี้ (indicator)

สมคิด แก้วสนธิ และคณะ (2534 : 180) ได้เสนอแนวคิดว่า ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วย(ต้นทุนเฉลี่ยต่อผู้เข้ารับการศึกษา) จะแปรผันเป็นอัตราเดียวกับต้นทุนต่อประสิทธิผล ดังนั้นนักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่จึงใช้การเปรียบเทียบต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยแทนการเปรียบเทียบประสิทธิผลของต้นทุน โดยมีได้กล่าวถึงประสิทธิผลเพียงแสดงว่าต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำที่สุดคือทางเลือกที่ประสิทธิผลของต้นทุนสูงที่สุด

ในการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้นโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น (กรมอาชีวศึกษา. 2532 : 15) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยมีเครื่องชี้วัดคือ

1. มีความรู้พื้นฐานในวิชาชีพ
2. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอาชีพ

ยุพิน ประจวบเหมาะ (2537 : 103) ได้สรุปขั้นตอนในการวิเคราะห์โดยใช้ประสิทธิผลของต้นทุนการวิเคราะห์โครงการเพื่อตัดสินใจลงทุน ควรใช้วิธีการประเมินค่าใช้จ่ายต่ำสุดคือการนำค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการมาเปรียบเทียบกันและเลือกโครงการที่จ่ายน้อยที่สุดมีวิธีการคำนวณโดยใช้มูลค่าปัจจุบัน ในการใช้มูลค่าในปัจจุบันให้ ทำการปรับค่าของค่าใช้จ่ายในแต่ละโครงการ ให้เป็นมูลค่าในปัจจุบันโดยใช้สูตร

$$PVC = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}$$

เมื่อ	PVC	แทน ค่าปัจจุบัน
	C_t	แทน ค่าใช้จ่ายของโครงการในปีที่ t
	i	แทน อัตราดอกเบี้ย
	t	แทน ระยะเวลาเป็นปีของโครงการ

จากนั้นนำค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการมาเปรียบเทียบกันเพื่อเลือกค่า PVC ต่ำสุด ซึ่งจะเป็นกาประหยัดทรัพยากรหรือการลงทุนได้ดีในขณะที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเท่ากันทุกวิธี การใช้มูลค่าปัจจุบันในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนนี้จะใช้ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้ 1) ผลประโยชน์จากแต่ละโครงการจะเท่ากัน ซึ่งจะพิจารณาด้านต้นทุนอย่างเดียว 2) โครงการที่ต้องการเปรียบเทียบจะต้องมีระยะเวลาหรืออายุโครงการใกล้เคียงกันหรือไม่แตกต่างกันมากเกินไป 3) ต้องการเลือกทำโครงการใดโครงการหนึ่งเพียงโครงการเดียว

4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ยุพิน ประจวบเหมาะ (2537 : 57) ได้สรุปประเภทของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจำแนกได้ 2 ประเภทคือ

1. ค่าใช้จ่ายทางตรงของโครงการ หมายถึง มูลค่าของสิ่งของหรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการผลิตของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการ เช่น ค่าวิจัยและพัฒนา ค่าใช้จ่ายในการลงทุน ค่าดำเนินการ และค่าบำรุงรักษา
2. ค่าใช้จ่ายทางอ้อมของโครงการ หมายถึงรายการค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกิดขึ้นจากการมีโครงการ จะเกิดกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอกโครงการหรือเกิดจากผลพลอยได้ของโครงการ

ธนา อรุณศิริกุล (2530 : 45) ได้ให้ความเห็นว่าค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และค่าใช้จ่ายลงทุนหรือด้านทรัพย์สิน ซึ่งหาได้มาจากประชาชนในประเทศ ต้นทุนที่จ่ายโดยรัฐบาลในที่นี้คืองบประมาณที่รัฐบาลจ่ายให้สถาบันตั้งนั้นงบประมาณในการดำเนินงานของสถาบันของรัฐบาล

ปราโมทย์ ชัยกิจ (2517 : 153) ได้สรุปงบประมาณไว้ 2 ประเภท คือ

1.เงินงบประมาณแผ่นดิน เป็นที่รัฐจัดสรรเป็นรายปีตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

- ก. รายจ่ายงบกลาง เป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนรวมของประเทศ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ เงินค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
- ข. รายจ่ายของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยและมีส่วนในการเบิกจ่าย มี 10 หมวดคือ
 1. หมวดเงินเดือน ได้แก่ เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายพร้อมเงินเดือน เช่น เงินสวัสดิการเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
 2. หมวดค่าจ้างประจำ ได้แก่ ค่าจ้างนักการภารโรงลูกจ้างประจำ และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายพร้อมกับค่าจ้างประจำ
 3. หมวดค่าจ้างชั่วคราว ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าแรงสำหรับทำงานปกติของลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงาน
 4. หมวดค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าอาหารทำการนอกเวลาค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นต้น
 5. หมวดค่าใช้สอย ได้แก่ ค่าซ่อมแซมทรัพย์สิน ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักและพาหนะในการเดินทางในราชการ เป็นต้น
 6. หมวดค่าวัสดุ ได้แก่ ค่าวัสดุการศึกษา วัสดุไฟฟ้า วัสดุอุปกรณ์
 7. หมวดสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าไปรษณีย์
 8. หมวดครุภัณฑ์ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อซื้อหรือแลกเปลี่ยนสิ่งของซึ่งตามปกติมีอายุการใช้งานนาน
 9. หมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ รายจ่ายเพื่อซื้อหรือแลกเปลี่ยนที่ดิน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ รวมทั้งทรัพย์สิน ซึ่งต้องอยู่กับที่ดินและสิ่งก่อสร้างด้วย
 10. หมวดรายจ่ายอื่น ๆ ได้แก่ รายจ่ายต่าง ๆ ซึ่งไม่เข้าลักษณะข้างต้น
3. เงินนอกงบประมาณ เป็นเงินที่เป็นรายได้หรือบริจาคให้รัฐ เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินช่วยเหลือหรือเงินบริจาคให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับเงินงบประมาณทุกประการ

5. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการอุตสาหกรรมของประเทศให้เกิดขึ้นและกระจายไปสู่ภูมิภาค และมีประสิทธิภาพในการผลิตที่ดีขึ้น จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2479 ในรูปของกองอุตสาหกรรม สังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุน ค้นคว้า ควบคุมคุ้มครองการอุตสาหกรรมต่างๆที่กระทำอยู่แล้ว และที่จะเกิดใหม่ให้ดำเนินการไปตามแบบแผนและวิธีการที่ดี ช่วงแรกของการดำเนินการ จะเน้นหนักไปในการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว ต่อมาในปี พ.ศ.2481 กองทุนอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนสังกัดจากกรมพาณิชย์ มาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเศรษฐกิจ (เมื่อ 1 เมษายน 2481) ทำหน้าที่ทั้งทางด้านควบคุมโรงงานและส่งเสริมเผยแพร่กิจกรรมอุตสาหกรรม พร้อมบริหารร้านไทยอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นร้านจำหน่ายสินค้าอุตสาหกรรมที่ผลิตได้ภายในประเทศ ในปี พ.ศ.2484 กองทุนอุตสาหกรรมได้ยกฐานะเป็นกรมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวง

เศรษฐกิจ เนื่องจากรัฐบาลต้องการส่งเสริม และวางรากฐานด้านการอุตสาหกรรมภายในประเทศให้กว้างขวางขึ้นเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยจัดให้มีการขยายภารกิจให้กว้างขวางออกไปถึงการแนะนำส่งเสริม

อุตสาหกรรมประเภทโรงงานแก่ประชาชน การฝึกอบรมและส่งเสริมอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า ทำร่ม เครื่องเด็กเล่น เครื่องจักสานเครื่องปั้น เครื่องหนัง หมวก ฯลฯ

ในปี พ.ศ.2484 โอนกรมอุตสาหกรรมมาสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วยสำนักงานเลขานุการกรม กองอุตสาหกรรมในครอบครัว กองอุตสาหกรรมทั่วไป และกองเผยแพร่ผลิตภัณฑ์

พ.ศ.2494 ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยแบ่งออกเป็นสำนักงานเลขานุการกรม กองสืบค้น และทดลอง กองส่งเสริมอุตสาหกรรม กองส่งเสริมผลิตภัณฑ์

พ.ศ.2496 เปลี่ยนชื่อ “กองสืบค้นและทดลอง” เป็น “กองค้นคว้าและทดลอง” และเปลี่ยนชื่อ “แผนกสืบค้นวัตถุดิบและอุตสาหกรรม” เป็น “แผนกค้นคว้าวัตถุดิบและอุตสาหกรรม” พร้อมทั้งตั้งโรงงานเครื่องเคลือบดินเผา

พ.ศ.2505 จัดตั้งศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

พ.ศ.2506 จัดตั้งศูนย์ออกแบบผลิตภัณฑ์และหน่วยทดลองเส้นใยไหม

พ.ศ.2508 จัดตั้งสำนักงานเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานธนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม

พ.ศ.2509 จัดตั้งสถาบันบริการอุตสาหกรรมขนาดย่อม

พ.ศ.2515 จัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 7 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองบริการอุตสาหกรรม กองแผนงาน กองอุตสาหกรรมในครอบครัว กองส่งเสริมหัตถกรรมไทย กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ และกองเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมและมีหน่วยงานพิเศษในสังกัดอีก 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานธนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม และรายไทยอุตสาหกรรม

พ.ศ.2518 จัดตั้งกองบริการอุตสาหกรรมภาคเหนือ

พ.ศ.2529 เปลี่ยนชื่อกองบริการอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

พ.ศ.2532 จัดตั้งกองพัฒนาอุตสาหกรรม และสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและโลหการ

พ.ศ. 2539 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศ พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2539 จากมาตรา 5 ให้แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ดังนี้

- (1)สำนักงานเลขานุการกรม
- (2)-(12)ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1-11
- (13)สำนักนโยบายและแผนส่งเสริมอุตสาหกรรม
- (14)สำนักบริหารงานส่งเสริมอุตสาหกรรม
- (15)สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม
- (16)สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรม
- (17)สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา
- (18)สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

6. สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา

เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนทางวิชาการด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของอุตสาหกรรมสาขาที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา แบ่งหน่วยงานภายในดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป ทำแผนปฏิบัติงานและแผนงบประมาณ และติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด
2. ส่วนอุตสาหกรรมสิ่งทอ ปฏิบัติการค้นคว้าทดลองทางเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสม และเทคโนโลยีวิศวกรรมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ส่งเสริมและพัฒนาในรูปแบบผลิตภัณฑ์ตามภาวะการตลาด แก้ไขปัญหาและปรับปรุงเทคนิคการผลิต ตรวจสอบและทดสอบคุณภาพของวัตถุดิบในการผลิตตามระบบมาตรฐานสากล
3. ส่วนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณี ซึ่งประกอบด้วยงานตัวเรือนเครื่องประดับ งานเจียรไนและวิเคราะห์อัญมณี งานฝังอัญมณีบนตัวเรือน และงานตกแต่งผลิตภัณฑ์เครื่องประดับ ส่งเสริมการพัฒนาในรูปแบบผลิตภัณฑ์ตามภาวะการตลาด และส่งเสริมการประสานงานร่วมกับองค์กรเอกชน
4. ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การพัฒนาในรูปแบบผลิตภัณฑ์ และการตรวจสอบทดสอบคุณภาพของวัตถุดิบ
5. ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร เน้นกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารจากพืช ประสานงานจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี และปรับปรุงเทคนิคและแก้ไขปัญหาให้แก่สถานประกอบการและบุคลากรระดับต่างๆในสถานประกอบการ
6. ส่วนอุตสาหกรรมทั่วไป ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมไฟเบอร์กลาส อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมของเครื่องเล่น รวมทั้งอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มในการลงทุนสูงหรือมีการขยายการผลิตภายในประเทศ
7. ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลทางเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา ปฏิบัติการค้นคว้าทดลองทดสอบคุณภาพของวัตถุดิบ พัฒนาในรูปแบบผลิตภัณฑ์ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ผู้ประกอบการ

ภารกิจหลัก (Mission) ขององค์กร

- สนับสนุนธุรกิจการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร ทั้งที่แปรรูปเป็นอาหาร (food ประมาณ 90%) และแปรรูปเป็นสินค้าที่ไม่ใช่อาหาร (non-food ประมาณ 10%) ตั้งแต่โรงงานขนาดกลาง ขนาดย่อม จนถึงธุรกิจระดับครัวเรือน

กลุ่มเป้าหมายผู้รับประโยชน์โดยตรง (Direct Beneficiaries) (ตามลำดับความสำคัญ)

- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมทั่วไป
- กลุ่มแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรในชนบท

ภารกิจย่อย / ลักษณะกิจกรรม (ตามลำดับความสำคัญ)

- อบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้น
- บริการปรึกษาแนะนำ-จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเฉพาะราย , บริการข้อมูลเฉพาะราย
- ผลิตสื่อเผยแพร่ความรู้
- ศึกษาวิจัยสภาวะอุตสาหกรรม

7. อุตสาหกรรมการเกษตร (ด้านอุตสาหกรรมอาหาร)

อุตสาหกรรมการเกษตร(ด้านอุตสาหกรรมอาหาร) หมายถึง อุตสาหกรรมที่ใช้สินค้าหรือผลิตผลจาก ไร่ นา สวน แม่น้ำ ทะเล เป็นวัตถุดิบในการผลิต เพื่อแปรรูปหรือแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น การแปรรูปผักผลไม้ เครื่องดื่ม ปัจจุบันมีโรงงานหรือสถานประกอบการหรือสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารเป็นจำนวนมาก และกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาค อุตสาหกรรมอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้แรงงานค่อนข้างมาก ขนาดของโรงงานที่มีตั้งแต่ขนาดเล็กแบบอุตสาหกรรมในครอบครัว และโรงงานที่ใช้เงินลงทุนสูงถึง 1,000 ล้านบาท มูลค่าการส่งออกในปัจจุบันมีมากกว่า 20,000 ล้านบาท อัตราการเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวประมาณร้อยละ 40

การดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมการเกษตร (ด้านอุตสาหกรรมอาหาร) ในช่วงปัจจุบันมีสภาพปัญหา ดังนี้

1. วัตถุดิบในการผลิตมีความไม่แน่นอนทั้งในด้านราคาและด้านคุณภาพและช่วงเวลา ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันกันในการจัดหาวัตถุดิบ
2. ผู้ประกอบการมีปัญหาด้านการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เนื่องจากความแปรปรวนด้านวัตถุดิบและตลาดต่างประเทศ
3. โรงงานมีการเปิดปิดกิจการในอัตราที่ค่อนข้างสูง
4. ผู้ประกอบการต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตเครื่องจักร การบรรจุผลิตภัณฑ์ (packaging) การกำจัดของเสีย ข้อมูลและแหล่งเงินทุน
5. ปัจจุบันการควบคุมของรัฐมีกฎระเบียบมากและซ้ำซ้อนกัน
6. นโยบายของรัฐเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการเกษตรในแต่ละระดับไม่ต่อเนื่องกันและขาดความชัดเจน
7. หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบายมีหลายหน่วยงานก่อให้เกิดความสับสนแก่ผู้ประกอบการ
8. แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการเกษตรมีหลายแหล่ง แต่ยังมีข้อมูลที่ไม่ตรงกัน

ส่วนอุตสาหกรรมการเกษตรเน้นการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตร เพื่อสนองต่อนโยบายการกระจายรายได้ของรัฐบาล โดยเน้นที่ผลิตภัณฑ์เป้าหมาย 2 ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์อาหารจากผักผลไม้ สัตว์น้ำ รัษฎพืช และพืชตระกูลถั่ว และผลิตภัณฑ์จากไม้ปลูก โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จะเป็นทั้งหน่วยงานหลักในการให้บริการ และเป็นแกนกลางในการประสานแผนกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกสังกัด โดยจะให้ความสำคัญกับงานด้านวิจัยเชิงนโยบาย การให้บริการข้อมูล การวิเคราะห์และทดสอบเป็นลำดับแรก การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดฝึกอบรมสัมมนาเป็นลำดับที่สอง การวิจัยและพัฒนาเป็นลำดับที่สาม

1. การวิจัยเชิงนโยบาย

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มมูลค่าผลิตผล ความเชื่อมโยงระหว่างภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในชนบท ปัญหาและอุปสรรคจากกฎระเบียบของรัฐ

2. การวิจัยและพัฒนา

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นการวิจัยและพัฒนาด้านการประยุกต์ใช้วิทยาการสมัยใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมพื้นบ้าน แบบอย่างโรงงาน ประเภทและขนาดต่างๆ ที่ไม่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง/และการให้บริการวิจัยตามคำขอเฉพาะราย ในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการ

ของผู้ประกอบการ โดยดำเนินการเองในบางส่วนที่สอดคล้องกับศักยภาพด้านบุคลากร เครื่องมือ และ วิทยาการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และเป็นสื่อกลางให้การส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของ การจัดจ้าง การให้ทุนอุดหนุน และเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับสถาบันการศึกษา

3.การฝึกอบรมสัมมนา

ผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นหลักสูตรฝึกอบรม/สัมมนาที่มีเนื้อหาสนองความสนใจของผู้ประกอบการทุก ด้าน อาทิเช่น เทคโนโลยี การจัดการเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิต โดย กบ. ดำเนินการด้านหลักสูตร และสรรหาวิทยากรจากภายนอกในส่วนกลาง ศูนย์ภาคดำเนินการด้าน ความต้องการการฝึกอบรม/สัมมนา จัดหาวิทยากรในพื้นที่ กพอ. กพ. สนับสนุนด้านวิชาการและสนับสนุน วิทยากรหลัก ศูนย์ภาคเป็นผู้ดำเนินการในพื้นที่

4.การให้บริการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ทดสอบ

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นการสนับสนุนแก่ผู้ประกอบการรายย่อย โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ดำเนินการในลักษณะศูนย์บริการการขึ้นต้นสำหรับอุตสาหกรรมขนาดเล็กและอุตสาหกรรมพื้นบ้าน ในรูปของ การรับตัวอย่างสินค้าส่งให้หน่วยงานวิเคราะห์ทดสอบต่าง ๆ ดำเนินการและช่วยแปลผลให้ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมยังไม่มีความพร้อมที่จะดำเนินการเอง ส่วนทางด้านผลิตภัณฑ์ไม้จะทำการ จัดตั้งศูนย์ทดสอบเครื่องเรือนและผลิตภัณฑ์ไม้ เพื่อควบคุมและรักษามาตรฐานสินค้าสำหรับการผลิต เพื่อการส่งออก

5.การให้บริการด้านข้อมูล

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร จัดทำฐานข้อมูลด้านอุตสาหกรรมเกษตรแหล่งบริการที่มีประโยชน์ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ทำเนียบอุตสาหกรรม ข้อมูลสู่ทางการลงทุนเทคโนโลยีการแปรรูปผลิตผลจาก การเกษตร (ขายสินค้า) การบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้บริการตามคำขอเฉพาะราย โดยคิดค่าบริการตาม ความจำเป็นและเหมาะสม นอกจากนี้ยังจะจัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลเป็นเรื่อง ๆ ที่เข้าใจและให้ประโยชน์ ได้ง่าย

6.การให้บริการปรึกษาแนะนำ

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะทางมาเป็นผู้ให้บริการปรึกษาแนะนำ โดยจะดำเนินการประเมินปัญหานั้นต้น จัดหา ผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม ช่วยเจรจาค่าบริการ และติดตามผลการให้บริการ รวมทั้งอาจจะให้คำแนะนำปรึกษา เองในส่วนที่สามารถทำได้

7.มาตรการสนับสนุนการเงิน

ด้านผลิตภัณฑ์อาหาร จัดให้มีโครงการเงินกู้เพื่อการจัดตั้งหรือปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงงาน ขนาดเล็กในภูมิภาค โดยจัดเป็นโครงการนำร่องสำหรับบางพื้นที่หรือประเภทกิจการ และจะพยายามหาความ ร่วมมือกับแหล่งทุนภายในประเทศ เพื่อขยายผลในระยะยาว และครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ

8. โครงการการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

โครงการนี้เป็นความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (DIP : Department of Industrial Promotion) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการให้ความช่วยเหลือแก่ กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคือ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา(Bureau of Industrial Sector Development)ส่วนอุตสาหกรรมเกษตรซึ่งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการศึกษา

วิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางเทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรมการเกษตร เน้นกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร โดยมีเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นคือการช่วยกอบกู้และเสริมศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นฐานใหญ่ของระบบเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนเป้าหมายระยะยาว คือ การสร้างผู้ประกอบการ SMEs หน้าที่ใหม่ที่เข้มแข็งให้เศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างยั่งยืน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม . 2543 : 15)

8.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอาหารไทยมีการค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ การผลิตอาหารจำเป็นต้องนำหลัก GMP (Good Manufacturing Practice) มาใช้ร่วมกับการควบคุมคุณภาพภายในโรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเกิดการจัดการในด้านสุขลักษณะที่ดีในการแปรรูปอาหาร และการป้องกันการกีดกันทางการค้าในตลาดโลก ประกอบกับทางสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขจะบังคับใช้เป็นกฎหมายในไม่เกิน 2 ปีข้างหน้า

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้จึงกำหนดจัดการฝึกอบรมเรื่อง “ GMP ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม” ขึ้นเพื่อให้ผู้ผลิต และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงสุขลักษณะที่ดีในการแปรรูปอาหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติในอุตสาหกรรมอาหารของตนได้อย่างถูกต้องต่อไป

8.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ผลิตตระหนักถึงความสำคัญของสุขลักษณะที่ดีในการแปรรูปอาหาร
2. เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีในด้านสุขลักษณะที่ดีในการแปรรูปอาหาร
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

8.3 กลุ่มเป้าหมาย

1. เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงการควบคุมคุณภาพในโรงงานอาหาร
2. รับจำนวนจำกัดไม่เกิน 40 คน
3. คุณสมบัติผู้เข้าอบรม
4. เป็นเจ้าของกิจการโรงงานอุตสาหกรรม
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงทางด้านการควบคุมคุณภาพอาหาร
6. สามารถอยู่ร่วมอบรมได้ตลอดเวลา

8.4 วิธีการฝึกอบรม

1. การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักคณะกรรมการอาหารและยา
2. กรณีศึกษา

8.5 กำหนดเวลาและสถานที่

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 23- 28 เม.ย. 2543 ณ โรงแรมโกลเด้นซิตี อ.เมือง จ.ราชบุรี เรื่อง GMP และ HACCP ในอุตสาหกรรมอาหาร ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2543 ณ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จ.ชลบุรี

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรม และผู้บริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ไม่มีการกล่าวถึงการวิเคราะห์ต้นทุนประสิทธิผลและประสิทธิผลการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลและผลของการฝึกอบรม มีดังนี้

ซานโมโต (Samoto. 1968 : 279) ได้ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นทั้งปัจจุบันและมีผลต่ออนาคต กระบวนการฝึกอบรมนี้ นับว่าเป็นขั้นหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในอันที่จะได้พัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีเจตคติ พฤติกรรมและทักษะ ความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่พัฒนาไปโดยลำดับ

ลอง (Long. 1990 : 229) ได้ศึกษาถึงรูปแบบของการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีผลต่อการนำมาใช้ในการตัดสินใจประสิทธิภาพการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของการฝึกอบรมตามโมเดลของ เคริกแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งแบ่งการประเมินผลเป็น 4 ระดับ คือการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายจัดการขององค์กรที่เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรการบริหารโครงการจำนวน 152 คน มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ให้ประเมินผลการฝึกอบรมในระดับปฏิกิริยา กลุ่มที่ 2 ให้ประเมินผลการฝึกอบรมในระดับเรียนรู้ กลุ่มที่ 3 ให้ประเมินผลการฝึกอบรมในระดับพฤติกรรมและกลุ่มที่ 4 ให้ประเมินผลการฝึกอบรมในระดับผลลัพธ์ จากนั้นให้ 4 กลุ่มประเมินผลการฝึกอบรมของตน ส่วนกลุ่มที่ 5 ประเมินผลทั้ง 4 ระดับ ผลการศึกษา คือ การประเมินผลที่มีผลต่อการตัดสินใจประสิทธิภาพของการฝึกอบรมจากมากไปหาน้อย การประเมินผลลัพธ์ พฤติกรรม การเรียนรู้ ปฏิกิริยา ตามลำดับ แต่จากการวิเคราะห์ส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมิน พฤติกรรมมีผลมากที่สุด

ชาบาน (Shaban. 1993 : 1875) ศึกษาเรื่องลักษณะของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ชาวอียิปต์และชาวอเมริกันที่มีผลต่อนโยบายและการปฏิบัติการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจให้บริการ ผู้วิจัยได้ศึกษาความเหมือนและความแตกต่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติการในด้านการสรรหาและการคัดเลือกการฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่า ไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้ของผู้บริหารชาวอเมริกันและชาวอียิปต์ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ความสำคัญของนโยบาย และการปฏิบัติการ

9.2 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนประสิทธิผลและประสิทธิผลการฝึกอบรมในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลกับค่าใช้จ่าย และระดับประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ไม่มีการกล่าวถึงการวิเคราะห์ต้นทุนประสิทธิผลและประสิทธิผลการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างไรก็ตามงานวิจัยเหล่านี้ก็มีประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมได้มากพอสมควรดังต่อไปนี้

จิรประภา บุญยะเสน (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "บทบาทของการพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล สังกัดกระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กิจกรรมพัฒนาฝีมือ แรงงานซึ่งประกอบด้วย 1) กิจกรรมฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) กิจกรรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยที่กลุ่มเป้าหมายคือประชาชนทั่วไปที่อยู่ในวัยแรงงาน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเอง ในการประกอบอาชีพได้มากยิ่งขึ้นและสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นในการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งฝึกฝนการส่งเสริมอาชีพและการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขแก้ไขปัญหาแรงงานในปัจจุบัน จึงสมควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานธุรกิจภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาให้ความร่วมมือประสานงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ประสิทธิ์ชัย ชินวงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจขนาดย่อม" การพัฒนาธุรกิจขนาดย่อมในประเทศไทย ยังประสบปัญหามากมาย ทั้งในด้านการเงิน การตลาด การลงทุน ความพร้อมทางด้านบุคลากร การพัฒนาที่ยัง ไม่มีแนวทางและขอบเขตที่แน่ชัด ทั้ง ๆ ที่จำนวนและแรงงานที่ใช้ในธุรกิจขนาดย่อม มีมากกว่าเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการช่วยเหลือ พัฒนาธุรกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากมายแต่รัฐบาลก็ยังมุ่งไปที่การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเน้นที่การส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดย่อมในประเทศไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ทั้งที่ บทบาทของธุรกิจขนาดย่อมมีส่วนช่วยในการกระจายรายได้ ขจัดปัญหาการว่างงาน และยกระดับพื้นฐานการเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทจากการศึกษาพบว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดย่อมนั้น จุดสำคัญที่เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาก็คือ บุคลากรซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่เจ้าของกิจการเองไม่สามารถที่จะแก้ไขได้โดยลำพัง แนวทางในการแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องจำเป็นต้องอาศัยการรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหาหรือต่อรองกับรัฐในการให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐและเอกชนจะเป็นการช่วยให้การพัฒนาไปสู่ความสำเร็จมากขึ้น ในขณะที่รัฐดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ องค์กรธุรกิจเองจำเป็นต้องช่วยเหลือตัวเอง โดยพยายามรักษาคณที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรไว้ให้นาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม" โครงการวิจัยนี้เป็นหนึ่งในโครงการเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย"

การศึกษาวิเคราะห์ได้แยกออกเป็น 6 หัวข้อย่อย โดยหัวข้อแรกเป็นการศึกษาถึงประวัติและความเป็นมาของนโยบายการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเน้นความสอดคล้องของนโยบายดังกล่าวกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ หัวข้อที่สอง เป็นการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างระบบการศึกษาและการฝึกอบรมและการให้บริการศึกษาฝึกอบรมแก่ประชากร กลุ่มต่าง ๆ โดยภาครัฐและภาคเอกชน หัวข้อที่สามวิเคราะห์การลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมของไทยโดยเน้นแหล่งต่าง ๆ ของเงินลงทุน บทบาทของภาคเอกชนและการระดมทุนตลอดจนประสิทธิภาพของการใช้ต้นทุนของหน่วยงานที่จัดการศึกษาและการฝึกอบรม หัวข้อที่สี่วิเคราะห์ผลกระทบของการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยในแง่มุมต่าง ๆ ส่วนหัวข้อที่ห้าและที่หกเป็นการวิเคราะห์แนวโน้มความคาดหวังและ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาและการฝึกอบรมตามลำดับผลการวิจัยตามกรอบที่กำหนดไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

อิทธิพลแนวความคิดด้านการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองทำให้เป้าหมายการจัดการศึกษาของไทยหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพื่อ

สนองความต้องการของภาคเศรษฐกิจโดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการกำลังคน แต่ในระดับปฏิบัติ ปัญหาความไม่สอดคล้องกันมักเกิดขึ้นโดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับการจำกัดการขยายตัวของ สถาบันการศึกษา เนื่องจากความกดดันทางสังคมการเมืองข้อจำกัดด้านงบประมาณและจุดอ่อนของการ วางแผนกำลังคนเป็นต้น งบประมาณแผ่นดินในระบบ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นงบค่าตอบแทนและงบลงทุนด้าน ก่อสร้างอาคาร งบประมาณด้านด้านคุณภาพการศึกษาเป็นสัดส่วนที่น้อย งบประมาณด้านการฝึกอบรมส่วน ใหญ่ตกอยู่กับรัฐประสิทธิภาพในใช้ งบประมาณของหน่วยงานที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมยังไม่ดีนัก แต่ แนวโน้มที่ดีขึ้น

การศึกษาและการฝึกอบรมมีผลต่ออัตราผลตอบแทนที่สังคมได้รับจากการลงทุนการศึกษาจะดี กว่าที่บุคคลได้รับค่อนข้างมาก ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นต่ออัตราการเจริญเติบโตส่วนใหญ่เกิดจากการขยายตัว ของแรงงานที่มีการศึกษาน้อยเนื่องจากโครงสร้างการศึกษาของไทยยังเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ในด้านความ เสมอภาคทางการศึกษาประชากรในเขตชนบทจะด้อยโอกาสในการเข้าศึกษาในระดับที่สูงกว่าประถมศึกษา เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจและความไม่เท่าเทียมกันในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาไปสู่ภาคต่าง ๆ และกรุงเทพฯ ส่วนผลกระทบทางด้านอุปสงค์สำหรับการศึกษานั้นเห็นได้ชัดจากอุปสงค์ต่ออุดมศึกษาในระบบ บิดเนื่องจากรัฐจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษาเป็นสัดส่วนที่สูงมากสำหรับผลกระทบทางด้านการจ้างงานนั้นปัจจัย ภายในของระบบการศึกษามีส่วนที่ทำให้เกิดว่างงานของผู้มีการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ บางประเภทควบคู่กันไปด้วยนอกจากนี้การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบยังมีส่วนทำให้ผลิตภาพของ เกษตรกรไทยสูงขึ้นและช่วยกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพิ่มมากขึ้นการขาดแคลนกำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะเกิดขึ้นในบางสาขาส่วนอาชีวศึกษานั้นปัญหาขาดแคลนจะเป็นเรื่องของ คุณภาพมากกว่าปริมาณ

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมใน อนาคตควรเร่งขยายโอกาสการศึกษาตอนต้นให้ทั่วถึงยกระดับความรู้และทักษะของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานโดย ขยายขอบข่ายของการศึกษานอกระบบและการฝึกอบรม ส่งเสริมและพัฒนาระบบ การฝึกงานและการ ฝึกอบรมในสถานประกอบการเร่งพัฒนากำลังคนด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับสูงส่งเสริมให้ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนการศึกษาและฝึกอบรมมากขึ้นเพื่อผ่อนคลายภาระของภาครัฐโดยมี มาตรการเสริมเพื่อไม่ให้ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนกระทบกระเทือน พัฒนาและสร้างกลไกเชื่อมโยงระบบ การศึกษาและการฝึกอบรมให้ใกล้ชิดกับตลาดแรงงานมากขึ้น รวมพัฒนากำลังคนด้านครูให้เพียงพอและ เหมาะสมเพื่อรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าหมายข้างต้น

พรทิพย์ มีสัตย์ (2536) ได้มีการทำวิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึก อาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่าง” ศึกษาการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอาชีพพระยะสัน ของวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวน 15 แห่ง ระหว่างปีพ.ศ.2532-2534 โดยวิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพการจัดฝึกอาชีพพระยะสันของหน่วยงานจัดฝึกอาชีพพระยะสันของรัฐ ในแง่ของการพิจารณา เปรียบเทียบค่าใช้จ่าย อัตราความสูญเสีย และประสิทธิภาพในการจัดฝึกอาชีพพระหว่างหน่วยงานจัดฝึก อาชีพแต่ละแห่ง รวมทั้งเสนอแนะข้อพิจารณาปรับปรุงการฝึกอาชีพพระยะสัน จากผลการศึกษาพบว่า วิทยาลัย สารพัดช่างส่วนใหญ่จัดการฝึกอาชีพได้อย่างมี ประสิทธิภาพ กล่าวคือ อัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการฝึก อาชีพที่ติดตามได้อยู่ในระดับไม่สูงจนเกินไปและมีแนวโน้มลดลง ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพสามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้มากกว่าร้อยละ 75 ด้านการประเมินประสิทธิภาพทางด้านค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ

และอัตราความสูญเสียของค่าใช้จ่ายในการผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมช่วงระหว่างปี พ.ศ.2532-2534 วิทยาลัยสารพัดช่างมีประสิทธิภาพทางด้านค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมในระดับที่ไม่ดี อัตราประสิทธิภาพเฉลี่ยในแต่ละสาขาวิชาและในวิทยาลัยสารพัดช่างส่วนใหญ่ไม่เกินร้อยละ 60 โดยเฉพาะประสิทธิภาพค่าใช้จ่ายดำเนินการมีความสูญเสียในค่าใช้จ่ายสูง เพราะจำนวนผู้ลาออกกลางคันและผู้ไม่สำเร็จการฝึกอบรมมีมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพค่าใช้จ่ายรวมแยกตามประเภทสาขาวิชาแล้ว พบว่าอัตราประสิทธิภาพมีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้น

เอื้อพันธ์ เพ็ชรภรณ์ (2538) ได้มีการทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรมแบบ On-The -Job -Training :กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์"โดยวิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนงานและผู้ประกอบการในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2535 ใช้ตัวอย่างคนงานทั้งหมด 56 คน จากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง โดยแบ่งการสัมภาษณ์ตามขนาดและประเภทของกิจการซ่อม หรือเคาะพ่นสีรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า กิจการขนาดต่างกันและรูปแบบธุรกิจต่างกันทำให้การเรียนรู้ของคนงานต่างกัน โดยกิจการขนาดใหญ่มีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นระบบงานมากกว่ากิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งไม่มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้คนงานเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่า นอกจากนี้คนงานต้องมีการศึกษาและประสบการณ์ระดับหนึ่งจึงจะได้รับการฝึกอบรมในระบบ ขณะที่การฝึก อบรมแบบไม่เป็นระบบหรือการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพราะได้ทดลองปฏิบัติจริง ในด้านความก้าวหน้าของคนงานขึ้นกับประสบการณ์ในการทำงานและขนาดกิจการที่สำคัญ

ประอร สุนทรวิภาต (2526) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย" ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ประเมินผลโครงการ พบว่า มีโครงการฝึกอบรมเพียงร้อยละ 89 ที่มีการประเมินโครงการ โดยประเมินจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สุจิตราภรณ์ คำสอาด (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง" โดยศึกษาจากสถานประกอบการขนาดกลางของอุตสาหกรรม 5 ประเภท คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อาหารและเครื่องดื่ม ยานยนต์และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องไฟฟ้า อัญมณีและเครื่องประดับในเขตกรุงเทพ 286 แห่ง เก็บข้อมูลได้ 64 แห่งคิดเป็นร้อยละ 22.37 ของทั้งหมด พบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะแรงงานส่วนใหญ่จะจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการ รองลงมา ส่งลูกจ้างไปดูงานในประเทศและต่างประเทศ ส่งไปอบรมกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลาและการศึกษาออกโรงเรียนภายในโรงงาน มีปัญหาที่สำคัญคือ การไม่สามารถส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมได้ เพราะต้องใช้แรงงานเต็มที่ ขาดแคลนงบประมาณ ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง และ ลูกจ้างขาดความสนใจที่จะพัฒนาทักษะ

สรระเพ็ญ วงศ์ไตรรัตน์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัดของศูนย์ฝึกอบรมธนาคารนครหลวงไทย จำกัด" ผลการศึกษาพบว่า ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านประโยชน์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและด้านงบประมาณ มีประสิทธิผลที่สูงด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้ มีประสิทธิผลค่อนข้างสูง ด้านอุปกรณ์ในการฝึกอบรม มีประสิทธิผลค่อนข้างต่ำ

ยุทธนา ธนะสุทธิพันธ์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ระดับประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม:กรณีศึกษา บ.ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด" ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของการฝึกอบรม

ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านรูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรม
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีระดับประสิทธิผลค่อนข้างสูง ด้านงบประมาณมีประสิทธิภาพปานกลาง

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาถึงลักษณะของการฝึกอบรมของ
ภาคอุตสาหกรรมและบริการ การหารูปแบบและปริมาณของการฝึกอบรม ตลอดจนหาปัจจัยที่มี ผลกระทบ
ต่อปริมาณการฝึกอบรมแต่ยังไม่มีผู้สนใจต้นทุนประสิทธิผลในการจัดการฝึกอบรม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึง
มุ่งศึกษาถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของโครงการการฝึกอบรม
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร กรม
ส่งเสริม

อุตสาหกรรม กรณีศึกษา การอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมโดยนำ
หลักการการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนมาทำการประเมิน เพื่อเลือกต้นทุนที่ต่ำที่สุด และวิเคราะห์ระดับ
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของหัวข้อวิชาต่างๆทั้ง 8 ด้าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 107 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด แล้วนำกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไปศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรม

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เข้าร่วม เรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในครั้งที่ 1 จำนวน 50 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน เป็นเพศชายจำนวน 22 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของตัวอย่างได้มาจากการใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2535:39-40 ; อ้างอิงจาก R.V. Krejcie และ D.W.Morgan.)

3. ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุดเพียง 1 โครงการ เป็น 57 คน ในครั้งที่ 2 เป็นเพศหญิงจำนวน 26 คน เป็นเพศชายจำนวน 31 คน จากข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 49 คน เนื่องจาก 8 คนที่ไม่ตอบแบบสอบถามมีการเปลี่ยนย้ายงาน ในหลักเกณฑ์การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย 49 คน เป็นที่ยอมรับได้ทางสถิติ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2534 :41)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิดสร้างจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลงบประมาณของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขาและได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถาม ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม ทั้ง 3 หมวด เป็นไปตามข้อมูลงบประมาณของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ได้แก่ หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย และหมวดวัสดุ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามถามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน เกี่ยวกับ ผลลัพธ์ทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กรในเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

หลังจากการผ่านการฝึกอบรมจำนวน 24 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เป็นรายข้อและรายด้านตามแนวทางของ เบสท์ (ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัย:2534:67.อ้างอิงจาก Best.1970:201-204) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลความหมายของค่าน้ำหนักในส่วนนี้กำหนดดังนี้

- 1.00-1.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำที่สุด
- 1.51-2.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำ
- 2.51-3.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูง
- 4.51-5.00 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูงที่สุด

2. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ได้ เรียบเรียงแล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านของสถาบันอาหารซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำมาทดสอบ(Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 50 ชุดเพื่อหาความเชื่อถือในแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 24 ข้อโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach 's Coefficient of Alpha) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 125-126) ซึ่งได้ค่า Alpha = 0.678 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ดังนี้

1. การผลิตในขั้นต้น
2. สถานที่ประกอบการ
3. การควบคุมการปฏิบัติงาน
4. การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล
5. สุขลักษณะบุคคล
6. การขนส่ง
7. ข้อมูลผลิตภัณฑ์
8. การฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอรวบรวมข้อมูล ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 2 ครั้ง 2กลุ่มและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน

2.เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุนสูงสุดโดยเลือกเพียง 1 โครงการ แล้วผู้วิจัยจะจัดส่งแบบประเมินติดตามผลการฝึกอบรมทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

3. รวมรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจจะแนบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try Out) แล้วแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามและทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องส่งทางไปรษณีย์

1.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.4 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมจึงไปทำการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน โดยแปลงค่าเป็นค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวทั้ง 3 หมวดให้อยู่ในรูปมูลค่าปัจจุบัน ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวในการจัดฝึกอบรมทั้ง 2 โครงการโดยใช้สูตร

$$PVC = \sum_{t=1}^N \frac{C_t}{(1+i)^t}$$

เมื่อ	PVC	แทน มูลค่าปัจจุบัน
	C_t	แทน ค่าใช้จ่ายของโครงการในปีที่ t
	i	แทน อัตราดอกเบี้ย
	t	แทน ระยะเวลาของโครงการ (ปี)

แล้วเลือกโครงการเพียง 1 โครงการที่ใช้ค่าปัจจุบันต่ำที่สุดหมายถึงโครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพของต้นทุนสูงสุด หลังจากนั้น จึงไปวิเคราะห์หาระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมต่อไป

2.2 ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้จากการตรวจสอบแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคิดวิเคราะห์หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมาย

2. การวิเคราะห์แบบประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร GMP ในอุตสาหกรรมอาหาร ขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 8 ด้านเป็นแบบติดตามผลการฝึกอบรมวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้านตามแนวทางของเบสท์ (ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัย.2534:67.อ้างอิงจาก Best.1970:201-204)จากความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลความหมายของค่าน้ำหนักในส่วนนี้กำหนดดังนี้

- 1.00-1.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำที่สุด
- 1.51-2.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำ
- 2.51-3.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูง
- 4.51-5.00 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูงที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนโดยเฉลี่ย

$\sum_{i=1}^N X_i$ แทน ผลรวมคะแนน

N แทน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (นราศรี ไววนิชกุล. 2541: 173)

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N [X_i - \bar{X}]^2}{N}}$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum_{i=1}^N X_i$ แทน ผลรวมคะแนน

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนโดยเฉลี่ย

N แทน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (นราศรี ไววนิชกุล . 2541 : 179)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยซึ่งมีการแสดงผลลำดับต่อไป

N แทน จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมาย

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน เป็นการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวในการจัดการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่ม ในรูปมูลค่าปัจจุบัน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในรูปมูลค่าปัจจุบัน

เรื่องในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายต่อหัว ในรูปมูลค่าปัจจุบัน (บาท)
1.GMP และ HACCP ในอุตสาหกรรมอาหาร	1,242.72
2.GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม	800.54

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่ม ในรูปมูลค่าปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) พบว่าการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมมีค่าใช้จ่ายต่ำสุด (800.54 บาท) จึงสรุปได้ว่า โครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 2 วันที่ 22- 24 พ.ย. 2543 ณ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จ.ชลบุรีเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำการฝึกอบรมดังกล่าวไปศึกษาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมต่อไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยการศึกษาการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ชุดที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ,อายุ,การศึกษา, ประเภทกิจการ,ตำแหน่ง,รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	26	53
	หญิง	23	47
	รวม	49	100
2.	อายุ		
	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
	20 – 29 ปี	30	61
	30 – 39 ปี	14	29
	40 – 49 ปี	2	4
	50 ปีขึ้นไป	2	4
	ไม่ระบุ	1	2
	รวม	49	100
3	การศึกษา		
	มัธยมศึกษา หรือ ต่ำกว่า	6	12
	ปวช./ปวส.	5	10
	ปริญญาตรี	35	72
	ปริญญาโท	3	6
	สูงกว่าปริญญาโท	0	0
	รวม	49	100

ต่อตาราง 3

ข้อที่	รายการ	จำนวน(คน)		ร้อยละ
4.	ประเภทกิจการ			
	หน่วยราชการ /รัฐวิสาหกิจ	0		0
	อุตสาหกรรมการผลิต	46		94
	อุตสาหกรรมบริการ	0		0
	ธุรกิจส่งออก	2		4
	อื่น ๆ	1		2
	รวม	49	100	
5.	ตำแหน่ง			
	เจ้าของกิจการ	1		2
	พนักงานระดับบริหาร	9		18
	หัวหน้า/ผู้ควบคุม	32		66
	ผู้ปฏิบัติงาน	3		6
	อื่น ๆ	4		8
	รวม	49	100	
6.	รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 5,000 บาท	1		2
	5,000 – 10,000 บาท	18		37
	10,000 – 20,000 บาท	22		45
	20,000 บาทขึ้นไป	8		16
	รวม	49		100
7.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 1 ปี	7		14
	2 – 5 ปี	23		48
	5 – 10 ปี	11		22
	10 ปีขึ้นไป	6		12

ไม่ระบุ	2	4
รวม	49	100

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 49 คนจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม 57 คน คิดเป็นร้อยละ 86 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามเนื่องจาก ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม 8 คน มีการเปลี่ยนงาน แต่ตัวเลขจำนวน 49 คน เป็นที่ยอมรับได้ทางสถิติ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2534 :41)

ด้านเพศ เป็นเพศ หญิงจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 47 เพศชายจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 53

ด้านอายุ อายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 14 คน คิดร้อยละ 29 ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และไม่ระบุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา การศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 6 คนคิดร้อยละ 12 การศึกษาระดับปวช/ปวสจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ด้านประเภทกิจการ การประกอบกิจการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 94 รองลงมาประกอบกิจการธุรกิจส่งออก จำนวน 2 คน คิดร้อยละ 4 และประกอบกิจการอื่นๆจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่ง ตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ควบคุม จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมามีตำแหน่งพนักงานระดับผู้บริหารจำนวน 9 คนคิดร้อยละ 18 ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และตำแหน่งเจ้าของกิจการจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จำนวน 18 คนคิดร้อยละ 37 รายได้ 20,000บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาทจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-5 ปีจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปีจำนวน 11 คนคิดร้อยละ 22 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และไม่ระบุระยะเวลาปฏิบัติงานจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ชุดที่ 2 แบบประเมินผลการฝึกอบรม GMP (แบบติดตามผลการฝึกอบรม) จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

จากแบบสอบถาม ผลลัพธ์ทั้ง 8 ด้าน ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ผู้วิจัยแบ่งผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานได้ตั้งเกณฑ์ในการวิเคราะห์น้ำหนักของคะแนนเฉลี่ยของแต่ละช่วงคะแนน แต่ละช่วงของความคิดเห็น ตามแนวทางของเบสท์ (ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์.2534:67.อ้างอิงจาก Best.1970: 201-204) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูงสุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง ตามลำดับดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้านการผลิตในขั้นต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่1	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	การผลิตในขั้นต้น						
	1.1สามารถทำให้ได้คุณภาพของวัตถุดิบดีขึ้น	3.959	0.538	3.918	0.493	3.939	0.516
	1.2สามารถลดปริมาณสูญเสียที่เกิดขึ้นในอาหารได้มากขึ้น	3.959	0.538	3.918	0.493	3.938	0.516
	1.3สามารถทำให้แน่ใจว่าวัตถุดิบที่นำมาผลิตต่อไปได้มาตรฐานตามสภาวะที่เหมาะสมกับการผลิตขั้นต้น	4.082	0.277	3.898	0.368	3.989	0.322
	รวม	4.000	0.451	3.911	0.451	3.955	0.451

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการผลิตในขั้นต้นโดยรวมว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง และผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าการผลิตในขั้นต้นโดยรวมว่ามีระดับประสิทธิผลของการ

ฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.911$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.955$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้านสถานที่ประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
2.	สถานที่ประกอบการ						
2.1	สามารถลดการปนเปื้อนไปสู่ผลิตภัณฑ์ได้ดี	3.877	0.781	3.979	0.432	3.928	0.606
2.2	มีความทนทาน และง่ายต่อการบำรุงรักษา	3.714	0.456	4.000	0	3.857	0.228
2.3	สามารถป้องกันกลุ่มอันตราย(สารเคมี,สิ่งแปลกปลอม,เชื้อโรค)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.714	0.707	3.714	0.456	3.714	0.582
	รวม	3.768	0.648	3.898	0.288	3.833	0.472

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นโดยรวมว่าสถานที่ประกอบการ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.768$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่สถานที่ประกอบการโดยรวมว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.898$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.833$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
การควบคุมการผลิตของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3.	การควบคุมการปฏิบัติงาน						
3.1	ช่วยวางมาตรฐานขั้นตอนการผลิตให้ชัดเจนขึ้น	3.755	0.829	3.714	0.456	3.735	0.643
3.2	สามารถเพิ่มจำนวนการผลิตสินค้าได้มากขึ้น (โปรดระบุ.....80.....%)หรือ (โปรดระบุ.....ชิ้น/วัน)	3.571	0.500	3.857	0.354	3.714	0.427
3.3	สามารถควบคุมคุณภาพของสินค้าได้ดีเพื่อ ลดปริมาณการสูญเสีย(โปรดระบุ...80.....%) หรือ(โปรดระบุ.....ชิ้น/วัน)	3.714	0.456	4.143	0.645	3.928	0.551
	รวม	3.680	0.595	3.905	0.485	3.792	0.540

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการควบคุมปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับ
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.680) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าการควบคุมปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.905) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็น
โดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.792)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
การบำรุงรักษาและสุขาภิบาลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4.	การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล						
4.1	สามารถจัดการของเสียในโรงงานอย่างมีระบบ ได้ดีขึ้น	3.714	0.456	4.000	0.540	3.857	0.498
4.2	ลดอัตราค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ (โปรตระบุ.....70.....%)หรือ (โปรตระบุ.....บาท/ปี)	3.000	0.540	3.571	0.736	3.285	0.638
4.3	สามารถควบคุมอันตรายจากอาหาร สัตว์ พาหะและสารเคมีที่เป็นไปได้	4.000	0.540	4.000	0.540	4.000	0.540
	รวม	3.571	0.512	3.857	0.605	3.714	0.559

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการบำรุงรักษาและสุขาภิบาล
โดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.571) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับ
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าการบำรุงรักษาและสุขาภิบาลโดยรวมมี
ระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง($\bar{X}$ =3.857) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.714)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
 สุขลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5.	สุขลักษณะส่วนบุคคล						
	5.1ช่วยให้ภาพพจน์ขององค์กรดูดีขึ้น	4.000	0.540	4.000	0.764	4.000	0.652
	5.2ช่วยลดอัตราการปนเปื้อนของอาหารที่เกิดจาก สุขลักษณะของพนักงาน	4.714	0.456	4.714	0.456	4.714	0.456
	5.3ช่วยเพิ่มคุณภาพทางสะอาดของอาหารได้ ได้มากขึ้น	4.000	0.540	4.000	0.540	4.000	0.540
	รวม	4.238	0.512	4.238	0.587	4.238	0.549

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็น่าสุขลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีระดับ
 ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =4.238) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการ
 ฝึกอบรมสูง และผู้จัดการโรงงาน มีความคิดเห็น่าสุขลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีระดับประสิทธิภาพของการ
 ฝึกอบรมสูงสุด ($\bar{X}$ =4.238) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง ความ
 คิดเห็นโดยรวมมีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =4.238)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
การขนส่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6.	การขนส่ง						
	6.1ลดการสูญเสียเนื่องจากการขนส่ง	3.571	0.500	3.571	0.500	3.571	0.500
	6.2ลดการปนเปื้อนจากภายนอกขณะขนส่งได้ดี	3.714	0.456	4.142	0.353	3.928	0.405
	6.3ช่วยควบคุมสภาวะต่างๆ (ระยะเวลาการขนส่ง, คุณภาพของผลิตภัณฑ์) ของการขนส่งเป็นไป ตามกำหนด	3.571	0.500	4.428	0.736	4.000	0.617
	รวม	3.619	0.485	4.047	0.529	3.833	0.5074

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการขนส่ง โดยรวมมีระดับ
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.619) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรมสูง และผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าการขนส่งโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
($\bar{X}$ =4.047) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมมี
ระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =3.833)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้านข้อมูลผลิตภัณฑ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5.	ข้อมูลผลิตภัณฑ์						
5.1	ช่วยให้เป็นไปตามมาตรฐานตามสำนักงาน						
	กรรมการอาหารและยา	4.143	0.353	3.857	0.353	4.000	0.353
5.2	ช่วยให้ผู้บริโภคเข้าใจถึงลักษณะของผลิตภัณฑ์มากขึ้น	3.571	0.500	3.857	0.353	3.714	0.427
5.3	ช่วยให้ผู้บริโภคปฏิบัติตามอาหารได้อย่างถูกต้อง	3.571	0.500	3.857	0.353	3.714	0.427
รวม		3.762	0.451	3.857	0.353	3.809	0.402

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าข้อมูลผลิตภัณฑ์โดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}=3.762$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าข้อมูลผลิตภัณฑ์โดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}=3.857$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}=3.809$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
การฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	การฝึกอบรม						
5.4	ช่วยส่งเสริมความรู้ในเรื่องสุขลักษณะของอาหาร ที่เหมาะสมต่องานที่ต้องปฏิบัติ	4.286	0.707	4.857	0.353	4.571	0.530
5.5	ช่วยทบทวนแผนงานการฝึกอบรม	3.714	0.456	3.571	0.736	3.643	0.596
5.6	ช่วยให้พนักงานมีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจน ขึ้นหรือไม่	4.429	0.736	4.000	0.764	4.214	0.749
	รวม	4.143	0.633	4.143	0.618	4.143	0.625

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรม โดยรวมระดับ
ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X}$ =4.143) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการ
ฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง
($\bar{X}$ =4.143)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ความคิดเห็นโดยรวมมี
ระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง($\bar{X}$ =4.143)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 8 ด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน

ข้อที่	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม		ผู้จัดการโรงงาน		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9	ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน						
	9.1 การผลิตในขั้นต้น	4.000	0.451	3.911	0.451	3.955	0.451
	9.2 สถานที่ประกอบการ	3.768	0.648	3.898	0.288	3.833	0.472
	9.3 การควบคุมการปฏิบัติงาน	3.680	0.595	3.905	0.485	3.792	0.540
	9.4 การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล	3.571	0.512	3.857	0.605	3.714	0.559
	9.5 สุขลักษณะส่วนบุคคล	4.238	0.512	4.238	0.587	4.238	0.549
	9.6 การขนส่ง	3.619	0.485	4.047	0.529	3.833	0.507
	9.7 ข้อมูลผลิตภัณฑ์	3.762	0.451	3.857	0.353	3.809	0.402
	9.8 การฝึกอบรม	4.143	0.633	4.143	0.618	4.143	0.625
	รวม	3.847	0.536	3.982	0.489	3.915	0.513

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าทั้ง 8 ด้านโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.847$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง และผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่าทั้ง 8 ด้านโดยรวม มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.982$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง มีความคิดเห็นว่าทั้ง 8 ด้านโดยรวมมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ($\bar{X} = 3.915$)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงประสิทธิผลของต้นทุนการฝึกอบรมเรื่อง ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 2 โครงการว่าโครงการใดที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด
2. เพื่อได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมการฝึกอบรมเรื่องอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในโครงการที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนได้แก่ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 2 ครั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 107 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุด แล้วนำกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไปศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรม

กลุ่มเป้าหมายใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุดเพียง 1 โครงการ จำนวน 49 คน เนื่องจาก 8 คนที่ไม่ตอบแบบสอบถามมีการเปลี่ยนย้ายงาน ในหลักเกณฑ์การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย 49 คนเป็นที่ยอมรับได้ทางสถิติ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2534 :41)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิดสร้างจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลงบประมาณของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขาและได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถาม ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม ทั้ง 3 หมวด เป็นไปตามข้อมูลงบประมาณของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา ได้แก่ หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้สอย และหมวดวัสดุ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามถามความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กรในเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม หลังจากการผ่านการฝึกอบรมจำนวน 24 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เป็นรายข้อและรายด้านตามแนวทางของเบสท์ (ณรงค์ศักดิ์ สุมลย์, 2534:67. อ้างอิงจาก Best, 1970:201-204) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลความหมายของค่าน้ำหนักในส่วนนี้กำหนดดังนี้

- 1.00-1.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำที่สุด
- 1.51-2.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมต่ำ
- 2.51-3.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูง
- 4.51-5.00 หมายความว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมสูงที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ได้ เรียบเรียงแล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านของสถาบันอาหารซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

นำแบบสอบถามได้ปรับปรุงแก้ไขและไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำมาทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 50 ชุดเพื่อหาความเชื่อถือในแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 24 ข้อโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 125-126) ซึ่งได้ค่า Alpha = 0.9225 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ดังนี้

1. การผลิตในขั้นต้น
2. สถานที่ประกอบการ
3. การควบคุมการปฏิบัติงาน
4. การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล
5. สุขลักษณะบุคคล
6. การขนส่ง
7. ข้อมูลผลิตภัณฑ์
8. การฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอรวบรวมข้อมูล ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 2 ครั้ง 2กลุ่มและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน

2.เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุดโดยเลือกเพียง 1 โครงการ แล้วผู้วิจัยจะจัดส่งแบบประเมินติดตามผลการฝึกอบรมทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรม

3.รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล

ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้(Try Out) แล้วแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปSPSS

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องส่งทางไปรษณีย์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding)ในบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมจึงไปทำการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของต้นทุน โดยแปลงค่าเป็นค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวทั้ง 3 หมวดให้อยู่ในรูปมูลค่าปัจจุบัน แล้วเลือกโครงการเพียง 1 โครงการที่ใช้ค่าปัจจุบันต่ำที่สุดหมายถึงโครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพของต้นทุนสูงสุด หลังจากนั้น จึงไปวิเคราะห์หาระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมต่อไป

2.2 ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้จากการตรวจสอบแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังต่อไปนี้

1.2.1 ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคิดวิเคราะห์หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบาย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมาย

2.2.2 การวิเคราะห์แบบประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้ง 8 ด้านเป็นแบบติดตามผลการฝึกอบรมวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหาข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อหัวของการฝึกอบรมเรื่อง GMP ทั้ง 2 กลุ่ม 2 ครั้ง ในรูปของมูลค่าของปัจจุบันพบว่าการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมครั้งที่ 2. วันที่ 22- 24 พ.ย. 2543 ณ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จ.ชลบุรี มีประสิทธิผลของต้นทุนสูงสุดโดยดูจากมูลค่าปัจจุบัน(800.54 บาท)

2.การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ประเมินด้านผลลัพธ์ทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นต่อองค์กรตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 49 คนและผู้จัดการโรงงานการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

2.1 การผลิตในขั้นต้น ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 1.1 ,1.2 และ1.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 1.1 ,1.2 และ1.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและตามความคิดเห็นผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.2 สถานที่ประกอบการ ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 2.1 ,2.2 และ2.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่าระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.3 การควบคุมปฏิบัติงานทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 3.1 ,3.2 และ3.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นว่สามารถโดยรวมระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงาน มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.4 การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 4.1 ,4.2 และ4.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่าระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.5 สุขลักษณะส่วนบุคคล ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 1.1 ,1.2 และ1.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่าระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.6 การขนส่ง ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 6.1 ,6.2 และ6.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่า

ระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.7 ข้อมูลผลิตภัณฑ์ ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 7.1 ,7.2 และ7.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่าระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

2.8 การฝึกอบรม ทั้ง 3 ข้อ มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 8.1 ,8.2 และ8.3 มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงและผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมว่าระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการโรงงานมีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง

การอภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของต้นทุน

การประเมินประสิทธิผลของต้นทุนของทั้ง 2 โครงการ พบว่า การเก็บข้อมูลงบประมาณ ของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา มีการรวบรวมค่าใช้จ่ายที่สำนักของงบประมาณจากรัฐจะแตกต่างจากค่าใช้จ่ายจริงซึ่งผู้วิจัยได้ขอข้อมูลค่าใช้จ่ายจริง ไม่ใช่ตัวเลขงบประมาณ ซึ่งส่งผลทำให้ค่าของมูลค่าปัจจุบันเป็นตัวแทนของการเลือกโครงการที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

จากผลการประเมินการติดตามผลการฝึกอบรมเรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

1) การผลิตในขั้นต้น ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ สามารถเพิ่มความปลอดภัยของวัตถุดิบ และลดอัตราการปนเปื้อนของอาหาร จากการประเมินผลพบว่าการประเมินผลทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง แสดงว่า หน่วยงานยังขาดการพัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตขั้นต้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขโดยการหลีกเลี่ยงการใช้บริเวณที่มีสภาพแวดล้อมที่จะทำให้เกิดผลเสียต่อความปลอดภัยของอาหาร การควบคุมการปนเปื้อน และการรับเอาวิธีการปฏิบัติและมาตรการต่างๆที่จะทำให้แน่ใจว่าอาหารผลิตขึ้นภายใต้สภาวะที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงสุด

2) สถานที่ประกอบการ ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ สามารถควบคุมกลุ่มอันตราย(สารเคมี,สิ่งแปลกปลอม,เชื้อโรค)ได้อย่างประสิทธิผล ในการประเมินผลทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูง แสดงว่า หน่วยงานยังขาดความพร้อมเพื่อปรับปรุงแก้ไขสถานประกอบการ จึงควรเอาใจใส่ต่อการออกแบบและการก่อสร้างอย่างถูกสุขลักษณะ มีทำเลที่ตั้งเหมาะสมและมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างพอเพียง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการควบคุมอันตรายเพื่อให้ได้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมสูงสุด

3) การควบคุมการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ สามารถเพิ่มจำนวนการผลิตสินค้ามากขึ้นถึง 80 % และสามารถควบคุมคุณภาพของสินค้าลดการสูญเสีย ได้ 80 % แสดง ในการ

ปฏิบัติในกระบวนการผลิต ยังขาดเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่จะสามารถเพิ่มจำนวนการผลิต ดังนั้น ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถเพิ่มจำนวนการผลิตสินค้ามากขึ้นถึง 100 % และสามารถควบคุมคุณภาพของสินค้าลดการสูญเสีย ได้ 100 % และทำให้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด โดยปรับปรุงการบำรุงรักษาและสุขาภิบาลให้เหมาะสมกับสายการผลิตและเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆโดยวางข้อกำหนดในส่วนของวัตถุดิบ ส่วนประกอบ กระบวนการแปรรูป การจัดจำหน่าย และการใช้ของผู้บริโภค ที่ต้องการในการผลิตและการปฏิบัติกับอาหารแต่ละชนิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ตรวจสอบและทดสอบประสิทธิภาพของระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน

4) การบำรุงรักษาและสุขาภิบาล ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ พบว่าช่วยลดอัตราค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์อื่นๆ 70 % แสดงว่าหน่วยงานยังขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในการซ่อมบำรุงรักษาหรือขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเต็มที่ ดังนั้น ควรจัดทำระบบที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้การควบคุมอันตรายของอาหารจากสัตว์พาหะนำเชื้อโรค สารอื่นที่เป็นไปได้ ที่จะปนเปื้อนอาหาร เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทางบริษัทควรดูแลซ่อมแซมอยู่เสมอ และช่วยลดอัตราค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด

5) สุขลักษณะส่วนบุคคล ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ สามารถช่วยให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้นเนื่องจากสุขลักษณะส่วนบุคคล ลดอัตราการปนเปื้อนของอาหารที่เกิดจากสุขลักษณะส่วนบุคคลและสามารถเพิ่มคุณภาพทางความสะอาดของอาหาร การประเมินผลในทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง แสดงว่า พนักงานในหน่วยงานยังขาดการเอาใจใส่ในการรักษาสุขลักษณะส่วนบุคคล จึงควรปรับปรุงแก้ไขโดยรักษาความสะอาดส่วนบุคคลไว้ในระดับที่เหมาะสม การประพฤติและปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด

6) การขนส่ง ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ จะช่วยลดอัตราการสูญเสียเนื่องจากการขนส่งและควบคุมสภาวะต่างๆของการขนส่งเป็นไปตามกำหนด การประเมินผลในทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง แสดงว่าหน่วยงานยังไม่สามารถควบคุมการสูญเสียจากการขนส่ง ยังขาดการวางแผน และการประสานงานด้านการขนส่งที่ดี จึงควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด โดยวางมาตรการควบคุมระหว่างขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

7) ข้อมูลผลิตภัณฑ์ ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้เป็นการแสดงข้อมูลที่เหมาะสม และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขลักษณะทั่วไปของอาหารที่เพียงพอ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติต่อผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องในขั้นตอนถัดไปในห่วงโซ่อาหาร การปฏิบัติที่ถูกต้อง ที่กำหนดไว้ การประเมินผลทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง แสดงว่า การกำหนดข้อมูลของผลิตภัณฑ์ ยังให้รายละเอียดต่อผู้บริโภค ไม่สมบูรณ์และเข้าใจยากในการนำไปปฏิบัติ จึงควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด

8) การฝึกอบรม ตามมาตรฐาน ของ GMP ที่กำหนดไว้ ช่วยให้พนักงานมีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนยิ่งขึ้น จากการประเมินผลทั้ง 3 ข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูง แสดงว่า พนักงานยังไม่เข้าใจเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือเข้าใจในนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตน จึงควรปรับปรุงแก้ไขโดยจัดฝึกอบรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหาร ที่มีการสัมผัสอาหารโดยตรง และโดยอ้อม และแนะนำในสุขลักษณะอาหารในระดับที่เหมาะสม ต่องานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรณีศึกษาการอบรม เรื่อง GMP ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผลวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทราบถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมเรื่อง GMP โดยนำเนื้อหาในการฝึกอบรมไปปฏิบัติ และเผยแพร่ให้กับหน่วยงานของตนเองเพื่อให้หน่วยงานแต่ละหน่วยได้รับมาตรฐานเดียวกัน
2. จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย จากผลความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรม, ผู้จัดการโรงงานและจำนวนการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของสินค้าในแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานในแต่ละหน่วยควรยอมรับความผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา หลังจากนำหลัก GMP ไปปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการร่วมมือระหว่างองค์กรของรัฐบาล เช่น สำนักมาตรฐานอุตสาหกรรม สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา สถาบันอาหาร องค์การอาหารและยา สถาบัน SMEs และสมาคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตอาหารและจะได้สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการศึกษาที่ได้ อาจจะไม่เป็นความจริงในองค์กรอื่น จึงควรวิเคราะห์ประสิทธิผลของต้นทุนและประสิทธิผลของการฝึกอบรมในองค์กรอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์และอุตสาหกรรมยา เป็นต้น
2. ควรศึกษาผลที่ตามมาอื่นๆ ต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม, ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น
3. ควรมีการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการฝึกอบรมและประสิทธิผลของต้นทุน ในโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ เช่น HACCP , ISO9002 เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2542,กันยายน-ตุลาคม). “แผนแม่บทการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”, “อุตสาหกรรมสาร 42(3) : 16-17 .
- กรมอาชีวศึกษา .(2532). รายงานการประเมินผลโครงการการฝึกอบรมวิชาชีพทางเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น-เคลื่อนที่. 15 :กรุงเทพฯ.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชิต. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา .กรุงเทพฯ:สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิระประภา บุญยะเสน (2536). บทบาทของการพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรุงเทพฯ :สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- จีระ หงส์ลดารมภ์ (2542,มกราคม-มีนาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาในอนาคต.วารสารตะวันรอน 1 (1) : 5.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ :เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- พรทิตย์ มีสัตย์ .(2536). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538) . การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ :ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา สุขประเสริฐ .(2541) .กลยุทธ์การฝึกอบรม กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ณรงค์ศักดิ์ สุมลย์โรจน์.(2534).การประเมินโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการ การประถมศึกษา จังหวัด วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม.(บริหารการศึกษา)พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เทียนฉาย กิระนันท์และรุจี ปรีชาพันธ์ .(2530). การฝึกอบรม ในเอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์กำลังคน หน่วยที่ 1-8. หน้า 181-184 กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2543,สิงหาคม) วิสัยทัศน์การวางแผนประเทศในสหัสวรรษหน้า. หน้า 65 นนทบุรี : บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์.
- นราศรี ไวนิชกุล .(2541) .ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- น้อย ศิริโชติ (2523). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์พัฒนา.
- นิตา ชูโต. (2531) . การประเมินโครงการ กรุงเทพฯ : มาสเตอร์เพลส.
- บุญชม ศรีสะอาด .(2535) .การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ชัย ชินวงศ์ (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจขนาดย่อมโครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- ประอร สุนทรวิภาต .(2526) การวิเคราะห์การประเมินโครงการการฝึกอบรมในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. (วิจัยการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ ชัยกิจ .(2517) .กฎหมายและระเบียบปฏิบัติในโรงเรียนมัธยม.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา ศรีวัลย์,นาวาเอก.(2525). การประเมินผลและควบคุมการฝึกอบรม.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- ปรีชา คล้ายเครือ (2540) การฝึกอบรมพนักงานของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ ค.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- ปราชัย เปี่ยมสมบุญ (2529). การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พระนคร.
- มาริสา เซาร์พฤตพิงศ์ (2542,กรกฎาคม-ธันวาคม) .”ทางเลือกพัฒนาพนักงานในธุรกิจ SMEs “, *Rangsit Business Reveiw* 2 (3) : 71-73.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2530) การลงทุนมนุษย์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์กำลังคน หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ยุทธนา ธนะสุทธิพันธ์ (2543) ระดับประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม:กรณีศึกษา บ.ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิส จำกัด สารนิพนธ์ ศ.ศ.ม. (การบริหารองค์กร) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก . ถ่ายเอกสาร.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ .(2537) . การจัดทำและประเมินโครงการ กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร อวาทกุล .(2537). การฝึกอบรม กรุงเทพฯ:ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศิษฐ์ ชูวงศ์. (2535,กรกฎาคม-กันยายน) “ การพัฒนาแบบยั่งยืนความใฝ่ฝันของนักพัฒนารักษ์การบุคคล “, *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน* (3): 18.
- วีระพล สุวรรณนันต์ (2534) ต้นทุน-ประสิทธิผล ในเอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาความเป็นไปได้และการวิเคราะห์โครงการ หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชัย ดันดิธวัฒน์. (2542,พฤษภาคม.) “วิเคราะห์สถานการณ์ เอส เอ็ม อี ไทย , “*Thailand ‘s Investment Promotion Journal* 4(11) : 31-32.
- สร้อยเพ็ญ วงศ์ไตรรัตน์ (2540) ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัดของ ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารนครหลวงไทย จำกัด สารนิพนธ์ ศ.ศ.ม. (การบริหารองค์กร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด แก้วสนธิ และคณะ (2534) การวิเคราะห์และการประเมินผลบริการทางสาธารณสุข โครงการตำรา ลำดับ 3 กรุงเทพฯ :ศูนย์บริการเอกสารวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ .จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรีย์ เกตุคง (2542,กรกฎาคม-สิงหาคม).” SMEs.. เสถียรภาพเศรษฐกิจไทย “, *สถาบันอาหาร* , 12(2) : 23
- สุมาลี ปิตยานนท์ .(2536) การพัฒนารักษากรมมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตราภรณ์ คำสอาด (2540). การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม.(สังคมสงเคราะห์)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย .มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- เอื้อพันธ์ เพ็ชรภรณ์ (2538) การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรมแบบ On-The –Job –Training: กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์ วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. (รักษากรมมนุษย์)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- Nadler, Leonard&Nadler ,Zeace. (1989) *Development Human Resource 3rded.* London:Jossey-Bass Publicshing. Photocopied.
- Long ,Larry Neil. (1990).*A Test of Kirkpatrick 's Training Evaluation Levels in Terms of Utility for Decision-Making* .Dissertation M.Econ (Economic) Tennesse. : Graduate school, The University of Tennesse. Photocopied.
- Samoto,Abelardo G(1968). *Phiippines and Civil Service*. Quazon City : C&S Enterprise Company. Photocopied.
- Shaban,Hisham Hassan(1993).*Human Resource Management Policies and Practices in the Hospitality Industy:A Cross-Cultural Study*. Dissertation B.A. (Management) Nova :Graduate school .,Nova University. Photocopied.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แนะ แบบสอบถาม 2 ชุดนี้ แบ่งออกดังนี้

ชุดที่ 1 ประสิทธิภาพของต้นทุน

แบบสอบถามข้อมูลค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม ทั้ง 3 หมวดได้แก่ หมวดค่าตอบแทน, หมวดค่าใช้สอยและหมวดวัสดุ

ชุดที่ 2 ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกิจการ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการฝึกอบรม GMP (แบบติดตามผลการฝึกอบรม)จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 24 ข้อ ลักษณะแบบทดสอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale)

ภาคผนวก ค.
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. คุณศรีัญญา วงศ์ตระกูล นักวิชาการที่ปรึกษาอาวุโส แผนกบริการปรึกษาอุตสาหกรรม
สถาบันอาหาร
2. คุณพาลิกา กฤตัญญ์ นักวิชาการที่ปรึกษา แผนกบริการปรึกษาอุตสาหกรรม สถาบันอาหาร
3. คุณเนาวรัตน์ ไชยพัฒน์ นักวิชาการ แผนกบริการอุตสาหกรรม สถาบันอาหาร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นายอดิรุจ หาญวิญญานันท์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	368/51 ม.2 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้แทนขายอาวุโส (แผนกอาหาร)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บ.เฮล์มมหาบุญ จก. 21 TST TOWER ชั้น 12 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวง ลาดยาว เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	วิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2545	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ